

ARBITRAGE ET SURARBITRAGE

DANS LES

CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE

PAR

PAUL AUGIER

DIPLOMÉ DE L'ÉCOLE DES SCIENCES POLITIQUES
LICENCIÉ ÈS LETTRES

Soutenue le 9 Décembre 1937, devant la Commission d'examen composée de

MM. LESCURE, *Président.*

NOGARO

QUALID

{ *assesseurs.*

MARSEILLE

SOCIÉTÉ ANONYME DU SÉMAPHORE DE MARSEILLE

(ANCIENNE MAISON BARLATIER)

17-19, Rue Venture

1937

ARBITRAGE ET SURARBITRAGE
DANS LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

ARBITRAGE ET SURARBITRAGE

DANS LES

CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE

PAR

PAUL AUGIER

DIPLOMÉ DE L'ÉCOLE DES SCIENCES POLITIQUES
LICENCIÉ ÈS LETTRES

Soutenue le 9 Décembre 1937, devant la Commission d'examen composée de

MM. LESCURE, <i>Président.</i>	
NOGARO	} <i>assesseurs.</i>
OUALID	

MARSEILLE

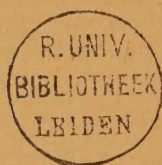
SOCIÉTÉ ANONYME DU SÉMAPHORE DE MARSEILLE

(ANCIENNE MAISON BARLATIER)

17-19, Rue Venture

1937

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.



INTRODUCTION

De tout temps, les conflits entre patrons et ouvriers ont existé, et l'écho de ces différends, trop souvent sanglants, emplit l'histoire du monde. Les révoltes des esclaves dans l'antiquité n'étaient qu'une des formes de ces luttes. Au Moyen Age, de nombreuses difficultés se sont élevées entre les associations de maîtres et les sociétés de compagnons. Mais le caractère généralement local et limité de ces mouvements ouvriers ne rendait pas nécessaire l'intervention des Pouvoirs Publics.

Depuis l'apparition des machines et le progrès de la concentration industrielle, ces heurts affectent un nombre croissant d'individus. La facilité des communications permet la transmission aisée des nouvelles : il devient difficile de localiser un différend d'autant plus qu'une « conscience de classe » s'est formée et que le moindre conflit perd son caractère de revendication propre à l'industrie intéressée ou à l'usine visée pour devenir un épisode de la lutte menée pour le partage du revenu de la production. Aussi, la communauté nationale ne pouvait plus demeurer indifférente et son devoir, ainsi que son intérêt, lui imposaient d'intervenir. Dans la concurrence internationale, le pays qui s'abandonne à des grèves ou lock-outs voit décroî-

tre sa puissance économique, financière et militaire. Un déficit important de la balance commerciale s'instaure dans la Nation où la production devient insuffisante et chaotique. Les débouchés extérieurs lui sont peu à peu ravés par des rivaux plus réguliers dans la livraison de leurs commandes, plus tenaces dans la lutte. Les réserves d'or de la banque d'émission émigrent pour compenser des importations trop abondantes. De nombreuses familles souffrent du paiement irrégulier des salaires.

Pour éviter tous ces inconvénients, la France fut amenée à différentes reprises à adopter des lois sur l'arbitrage et de nombreux projets furent déposés. Aussi, avant d'aborder l'étude de la loi actuelle, nous paraît-il intéressant d'analyser rapidement les précédents.



Les lois du 14-17 juin 1791, mieux connues sous le nom de lois Le Chapelier, avaient strictement interdit toute association de gens de même métier et de même profession. En face de l'Etat républicain, jeune encore, incertain de ses destinées, ne subsistait ainsi qu'une poussière d'individus, car la même loi proscrivait tous les liens politiques, économiques ou religieux qui auraient pu officiellement unir les hommes. C'était en somme la mise en pratique du vieux principe de la sagesse des nations : « diviser pour régner ». Il ne fallait pas que le nouvel ordre de choses se trouvât affaibli par une lutte contre des associations trop puissantes comme l'avait été l'ancien régime par ses combats incessants contre la féodalité militaire et comme peut l'être actuellement la III^e République par ses différends avec la nouvelle féodalité économique et financière.

On aurait donc été mal fondé à cette époque d'individualisme libéral d'envisager l'existence de conflits collectifs, de

conventions collectives, en un mot de toutes ces formes juridiques qui exigent des unions d'intérêts professionnels reconnues légalement.

Cependant, et cela prouve mieux que toute dissertation, combien les lois sont fragiles quand elles vont à l'encontre des sentiments et des intérêts des hommes, les groupements professionnels se reconstituèrent. Les associations entre patrons notamment furent tolérées par l'administration dès 1807. Peu à peu, parallèlement, la grève fut acceptée, non comme une liberté organisée, mais comme un droit. Les syndicats professionnels furent reconnus par la loi de 1884 et la loi de 1892 sur l'arbitrage sanctionnait implicitement ce droit collectif ouvrier, droit qui en France en est encore aux premiers balbutiements.



Cette loi était dominée par l'esprit de compromis entre deux tendances, deux considérations qui se retrouvent d'ailleurs toujours dans les textes sur l'arbitrage et qu'il ne faut jamais oublier si l'on ne veut pas s'égarer dans l'étude de cette législation en perpétuel devenir : D'une part, désir d'éliminer tous ces conflits funestes à la production économique nationale et dangereux pour la stabilité politique du pays, tant en raison des luttes et des revendications qu'ils font apparaître que des rancœurs qu'ils laissent subsister chez les patrons comme chez les ouvriers. D'autre part, souci de conserver intacte cette libre discussion des contrats que les salariés réclament pour ne pas retomber dans le travail forcé et que les patrons revendiquent comme le complément nécessaire de leur droit de propriété et de direction.

C'est pourquoi il n'était prévu dans la loi de 1892 qu'une procédure facultative de conciliation et d'arbitrage, avec

des comités de conciliation occasionnels, constitués seulement en cas de conflit et avec l'assentiment des parties.

L'initiative de l'action était réservée aux parties qui soumettaient le différend au juge de paix du canton où éclatait le conflit, par une déclaration écrite désignant l'objet du conflit, les motifs invoqués, les noms et qualités des adversaires.

Cette demande pouvait être formulée, même après grève ou lock-out, et dans ce cas le juge de paix avait le droit d'inviter les parties à se soumettre à la procédure de conciliation.

En cas d'acceptation de l'arbitrage, les parties, qui étaient les employeurs et les employés, et non les syndicats, désignaient leurs délégués pour siéger au comité en présence du juge qui se bornait à diriger les débats. S'il y avait accord, le procès-verbal de séance, dressé par le juge était signé par les parties et la décision, notifiée au maire de la commune ou aux maires des communes où s'étendait le différend, était publiée. Elle constituait une véritable convention collective. La demande de conciliation et le refus des parties étaient également publiés. Il n'y avait aucune sanction, en dehors de celle toute morale de l'appel au jugement de l'opinion publique, avertie des motifs du conflit par l'affichage.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, le juge de paix pouvait provoquer un arbitrage, également facultatif. Les parties devaient dresser un compromis d'arbitrage très précis et désigner soit un arbitre commun, soit chacune un ou plusieurs arbitres. Si les arbitres ne s'entendaient pas, ils avaient le droit de choisir pour trancher le différend, un nouvel arbitre. S'ils ne s'accordaient pas sur ce choix, c'était au Président du Tribunal Civil qu'incombait cette désignation. Mais de toutes façons, cette sentence arbitrale,

affichée et notifiée par les soins du juge de paix n'emportait aucune sanction en cas de non exécution partielle ou totale de la décision.

Quels furent les effets de cette loi ? On dispose de données statistiques précises de 1893 à 1920 qui montrent que le recours à la procédure instituée par la loi du 27 décembre 1892 avant toute cessation de travail a été peu fréquent : Il y eut 232 cas de cette sorte qui ont permis d'éviter 132 grèves. Le nombre total des recours fut de 4.279, soit 18,53 % du chiffre global des conflits du travail durant cette même période. Mais en 1920, le pourcentage n'était plus que de 10,43 %. Un comité de conciliation a été constitué dans 2.568 cas et 195 différends ont été réglés avant. Enfin, sur ces 2.568 cas, 1.550 ont été réglés par les comités de conciliation, dont 1.417 par conciliation et 133 par arbitrage (1).

Il apparaît donc que assez peu nombreux furent les recours à cette procédure, 18,53 % et relativement fréquents les succès de la tentative de conciliation lorsque les parties appliquaient la procédure légale.

A plusieurs reprises cependant par la suite, il fut question d'adopter l'arbitrage obligatoire. Nous allons examiner très rapidement ces projets ou textes de loi, ne retenant d'eux que ce qui peut éclairer d'un jour utile la loi du 31 décembre 1936.

*
**

Le 16 novembre 1906, MM. Waldeck, Rousseau et Millerand déposaient un projet sur l'arbitrage, projet que M. Millerand reprit sous forme de proposition de loi, et

(1) La conciliation et l'arbitrage des conflits du travail. B. I. T. 1933, page 215.

sur lequel, M. Colliard rédigeait un rapport favorable qui excitât la verve et l'ironie des socialistes d'alors. Il suffit ici de citer quelques lignes d'un article que M. Ernest Lafon écrivait dans « Le mouvement socialiste », le 1^{er} et 15 mars 1905 :

« Les 33 articles du texte de la commission se classent sous les trois chefs principaux :

« a) Entraves à l'organisation syndicale par l'institution de délégués d'usine ;

« b) Délais d'atermoiements pour amortir le choc des explosions grévistes et parlementarisation du mouvement, en somme, impossibilité pratique de la grève ;

« c) Guillotine sèche sous le nom d'arbitrage, pour mettre fin aux rares grèves qui malgré tout auraient éclaté ».

C'est ici qu'il peut être curieux et paradoxal de remarquer combien était critiquée l'institution des délégués ouvriers par les socialistes qui lui reprochaient de fonctionner dans le sens de « la paix sociale » et de trouver actuellement chez les patrons une telle répulsion à l'encontre de cette mesure ! Tant il est vrai qu'en matière sociale, l'évolution de l'état d'esprit et des faits peut faire brûler ce qu'on avait adoré.



Le projet de loi Briand, déposé en 1910, beaucoup moins étendu que les autres quant aux assujettis à la loi, instituait un arbitrage obligatoire dans les chemins de fer. On était juste quelques mois après la fameuse grève des cheminots, qui, sans la présence d'esprit et l'habileté d'Aristide Briand, aurait pu désorganiser la vie économique du pays et paralyser la défense du territoire en cas de conflit brusqué. Dans les oreilles du « Pélerin de la Paix » réson-

naient encore les paroles de Cruppi le traitant de dictateur et il ne pouvait se défendre qu'en s'écriant, pathétique : « Regardez mes mains, pas une goutte de sang » (1).

Il paraît intéressant de relire aujourd'hui les articles de ce projet concernant, après la conciliation, l'arbitrage.

ARTICLE 10

Si la tentative de conciliation échoue, le différend est soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 11

Les délégués au Comité central de conciliation du service intéressé désignent deux arbitres.

Si le différend intéresse plus d'un service, la désignation des deux arbitres est faite par les délégués au Comité central de ces divers services suivant les conditions qui seront déterminées par le règlement d'administration publique prévu à l'article 24 de la présente loi.

L'Administration du réseau désigne de son côté deux arbitres.

ARTICLE 12

Ces quatre arbitres s'adjoignent par une décision unanime, soit un, soit trois coarbitres.

S'ils ne peuvent s'entendre pour le choix d'un ou de trois coarbitres, les deux arbitres désignés par le personnel choisissent un coarbitre sur la liste élue par le Sénat et la Chambre des Députés, en vertu de l'article 13 ci-dessous. Les deux arbitres désignés par l'Administration du réseau choisissent de leur côté un coarbitre sur la même liste.

Les deux coarbitres ainsi désignés choisissent à leur tour un septième arbitre.

A défaut d'un choix effectué conformément aux dispositions des deux paragraphes précédents, il est procédé par voie de tirage au sort parmi les noms qui figurent sur la liste élue par le Sénat et la Chambre des Députés.

(1) Le projet de loi Aristide Briand de décembre 1910. Grunbaum-Ballin. Sirey.

ARTICLE 13

Tous les trois ans, dans le courant du mois de janvier, il est procédé à l'élection par le Sénat de cinq personnes, et par la Chambre des Députés de dix personnes pouvant être appelées à remplir les fonctions de coarbitres dans les différends survenus entre les Administrations des réseaux de chemins de fer d'intérêt général et les personnels de ces réseaux.

L'élection a lieu au scrutin secret.

Sont seuls éligibles : le vice-président du Conseil d'Etat, les présidents de section au Conseil d'Etat, les conseillers d'Etat en service ordinaire, le premier président de la Cour de Cassation, les présidents de Chambre et conseillers à cette Cour, les membres ou anciens membres français du Tribunal arbitral de La Haye, les membres de l'Académie des Sciences et de l'Académie des Sciences morales et politiques, le premier président et les présidents de Chambre de la Cour d'Appel de Paris, le président du Tribunal civil de la Seine, les doyens des Facultés de Droit, les anciens vice-présidents du Conseil Supérieur du Travail.

ARTICLE 14

Les arbitres désignés conformément aux dispositions qui précèdent se réunissent au Ministère des Travaux Publics. Ils peuvent toutefois transférer ailleurs le lieu des séances.

ARTICLE 15

Les arbitres peuvent procéder à toutes enquêtes, vérifications, et visites de lieux qu'ils jugent utiles.

ARTICLE 16

Ils ne peuvent délibérer valablement que si tous sont présents. Dans le cas où l'un d'eux se trouve dans l'obligation de renoncer à sa mission, il est procédé à son remplacement suivant les règles observées pour sa nomination.

ARTICLE 17

La sentence arbitrale est lue en séance publique et publiée au *Journal Officiel*.

ARTICLE 18

La sentence arbitrale doit indiquer dans quel délai ses prescriptions doivent être exécutées et la durée pendant laquelle elles demeurent exécutoires. Toutefois, les sentences arbitrales qui engagent les finances de l'Etat ne sont exécutoires qu'après avoir été ratifiées par le vote des deux Chambres.

ARTICLE 19

Si la solution adoptée par les arbitres a pour conséquence d'aggraver les charges financières du réseau, la sentence doit déclarer s'il y a lieu à compensation, et, dans ce cas, indiquer la compensation qui pourrait être accordée à l'Administration du réseau sous forme de relèvements de tarifs ou sous une autre forme.

Si, dans les trois mois de la mise à exécution de la sentence arbitrale, l'Administration d'un réseau n'a pas été mise en mesure d'obtenir la compensation indiquée dans la sentence ou une compensation équivalente, elle peut former une demande en indemnité devant la juridiction compétente. Toutefois, elle n'est pas recevable à réclamer devant cette juridiction une indemnité supérieure à l'évaluation des arbitres.

ARTICLE 20

Toute Administration de l'un des réseaux visés par la présente loi est tenue d'exécuter dans les délais fixés par la sentence arbitrale les prescriptions de cette sentence.

Faute par elle de s'y conformer ou si elle y déroge ultérieurement, il sera pourvu d'office à l'exécution intégrale de la sentence par les soins du Ministre des Travaux Publics et aux frais de l'Administration du réseau. En outre, il pourra être fait application des dispositions de l'article 21 de la loi du 15 juillet 1845, sans préjudice, s'il y a lieu, de l'application des dispositions des cahiers des charges.

ARTICLE 21

Le personnel des réseaux visés par la présente loi est tenu d'exécuter dans les délais fixés par la sentence arbitrale les prescriptions de cette sentence.

Faute par un agent ou ouvrier de continuer le travail dans les conditions fixées par la sentence, il peut être immédiatement procédé à son remplacement dans son emploi, sans l'accomplissement des formalités que prévoient les règlements en vigueur sur les divers réseaux relativement à la révocation, au congédiement ou à la suppression d'emploi.

ARTICLE 22

Il est interdit à toute association déclarée ou non, à tout syndicat, à toute union d'associations ou de syndicats, soit de provoquer les agents ou ouvriers des réseaux visés par la présente loi à la grève, soit de préparer ou d'organiser la grève.

ARTICLE 23

Toute infraction à la disposition de l'article précédent sera poursuivie contre ceux des membres de l'association, du syndicat ou de l'union d'associations ou de syndicats qui, à un titre quelconque, participent à la direction ou à l'administration du syndicat ou de l'union.

Cette infraction sera punie d'une amende de 50 à 200 francs et d'un emprisonnement de 15 jours à trois mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Si elle a été commise à l'occasion d'un différend susceptible d'être réglé conformément à la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue par la présente loi, et avant que cette procédure ait abouti à une solution définitive, elle sera punie d'une amende de 100 à 300 francs et d'un emprisonnement de deux mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement.

L'article 463 du Code pénal sera applicable dans les cas ci-dessus prévus.

Les pénalités édictées par les deuxième et troisième paragraphes du présent article peuvent être doublées en cas de récidive.

En cas de condamnation prononcée en vertu du présent article les dispositions des articles 7, 1^{er} et 8, 2 et 3 de la loi du 1^{er} juillet 1901 seront applicables ».



Pendant la guerre, les nécessités de la production ont amené le Gouvernement à imposer l'arbitrage à tous les différends collectifs entre patrons et ouvriers, libres de toute obligation militaire, dans les établissements publics ou privés travaillant pour la guerre ou l'armement. Ce fut l'objet de la loi du 17 janvier et 7 septembre 1917. Elle était ainsi formulée :

ARTICLE PREMIER

« Les patrons, ouvriers et employés des établissements, usines et exploitations privées travaillant à la fabrication des armements, munitions et matériel de guerre, lorsque se produit entre eux un différend collectif jouant sur les conditions de travail ne peuvent ni rompre le contrat ni arrêter ou cesser le travail, avant d'avoir soumis les questions qui les divisent à la conciliation et à l'arbitrage,

ARTICLE 2

Il est institué par les soins du Ministre dans chacune des régions fixées, un comité permanent de conciliation et d'arbitrage composé d'au moins deux représentants des ouvriers et deux des patrons, les uns et les autres non mobilisables.

ARTICLE 3

Le différend collectif se constate par la déclaration qu'en fait au contrôleur de la main-d'œuvre soit le patron ou son représentant, soit un ouvrier porteur d'une procuration signée sur papier libre par au moins 20 autres ouvriers ».

Il était donc prévu un essai de conciliation et en cas d'échec le prononcé d'une sentence arbitrale. Si les délégués ne s'entendaient pas, ils pouvaient désigner des arbi-

tres départiteurs, et à défaut d'accord sur cette désignation, le Ministre de l'Armement avait la faculté de les désigner ou d'évoquer l'affaire.

Un des traits originaux de cette procédure était le caractère exécutoire donné à la sentence.

ARTICLE 8

« Si le patron refuse de se conformer à la sentence arbitrale, l'établissement industriel est mis en réquisition.

ARTICLE 10

Si les ouvriers refusent, ils sont mis en état de réquisition ».

*
**

Cette loi ne devait pas survivre à la guerre.

En 1929 fut voté par la Chambre un projet de loi organisant une tentative obligatoire de conciliation. En fait, l'obligation même était très limitée, car elle supposait l'initiative soit de l'une des parties, soit du préfet ou du Ministre du Travail.

En l'absence de cette initiative, la grève ou le lock-out demeuraient entièrement libres. Par contre, si cette initiative était prise, on ne pouvait éluder la conciliation ; les délégués des parties devaient se réunir devant les conciliateurs désignés, soit d'un commun accord, soit par le Ministre ou le Préfet. Le Ministre avait aussi la possibilité de renvoyer les parties devant une Commission suprême de conciliation, organisme permanent composé par parties égales d'employeurs et de salariés, nommés par le Ministre, parmi les membres du Conseil National économique.

L'obligation de cette tentative était sanctionnée par des amendes correctionnelles, mais l'arbitrage restait complètement facultatif. C'était donc un projet de loi qui, s'il instituait la conciliation obligatoire, laissait les parties libres de recourir ou non à l'arbitrage. Ce texte était inspiré par les résultats des expériences de la loi de 1892. Quand les parties avaient usé de la procédure de conciliation prévue par cette loi, les différends s'étaient presque toujours amiablement résolus. On s'était donc proposé de trouver un biais pour amener les parties à soumettre toujours leurs conflits aux commissions de conciliation.

Depuis la guerre, presque tous les pays ont été amenés à adopter l'arbitrage obligatoire à raison du développement de la concurrence internationale et des trop graves dangers que présentent les actuels conflits sociaux. La France était la seule grande nation n'ayant pas mis en vigueur un texte sur la conciliation et l'arbitrage obligatoires, ainsi d'ailleurs que l'Allemagne, qui l'a supprimé en 1934. La loi du 31 décembre 1936 vint combler ce retard. Trop récente est sa mise en œuvre pour que l'on puisse porter sur ses effets un jugement définitif. Il nous paraît cependant intéressant, dans une première partie, d'analyser la loi, dans une seconde, d'indiquer ses applications, et dans une troisième de relever ses insuffisances.

PREMIÈRE PARTIE

LA LOI ET SON COMMENTAIRE

PREMIÈRE PARTIE

LA LOI ET SON COMMENTAIRE

Dans cette première partie nous nous proposons d'analyser la loi sur la conciliation et l'arbitrage obligatoire en donnant toute notre attention à ce dernier point qui est le sujet de notre travail.

Dans la loi du 31 décembre 1936, complétée par les décrets du 16 janvier 1937 et du 19 septembre 1937, il est précisé que les parties doivent s'interdire tout recours à la grève ou au lock-out (Chapitre I), avant d'engager la procédure d'arbitrage (Chapitre II), pour aboutir à la sentence (Chapitre III) que l'on peut attaquer par voie de recours ou paralyser par des exceptions de procédure (Chapitre IV).

CHAPITRE PREMIER

INTERDICTION DES GREVES ET LOCK-OUT

L'article premier de la loi du 31 décembre 1936 stipule que « tous les différends collectifs doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou lock-out ». Cette règle prend une particulière importance si l'on pense que l'on doit pouvoir, en bonne règle, introduire un pourvoi en Conseil d'Etat pour excès de pouvoir contre la nomination d'un arbitre ou surarbitre faite pendant ou après un lock-out ou une grève.

On comprend aisément la valeur d'une telle interdiction quand on songe que cette loi fut édictée, d'une part, pour éviter tout ralentissement de la production, d'autre part, pour ramener la paix sociale et substituer en matière de conflit du travail à des rapports de force, des rapports de droit.

D'ailleurs, dans de nombreux pays, les grèves ou lock-outs sont formellement interdits et considérés comme illégaux tant que n'ont pas été épuisées les procédures de conciliation et d'arbitrage. Dans la plupart des nations qui ont adopté cette législation, il est même prévu des sanctions en cas de non-recours à ces procédures.

Cependant, et c'est ici le nœud du problème, tout arrêt du travail ne constitue pas une grève ou un lock-out. Nous n'en voulons retenir pour preuve que la législation canadienne qui stipule « avant qu'un différend soit examiné..., nul employeur ne peut proclamer un lock-out ou causer un

lock-out et nul ouvrier ne peut se mettre en grève. Toutefois, la présente loi n'interdit ni cessation, ni interruption dans une industrie ou dans le travail d'une personne employée dans cette industrie quand cet arrêt ou cette interruption n'ont pas pour but une grève ou un lock-out ». Semblables à ces dispositions sont les clauses équivalentes de la loi de l'Australie Occidentale : « Le présent article n'interdit pas l'arrêt ou l'interruption de l'activité d'une industrie ou du travail des gens qui y sont occupés, pourvu que cet arrêt n'ait pas le caractère d'une grève ou d'un lock-out, mais s'explique par un motif légitime qui n'a rien à voir avec un différend d'ordre industriel » (1).

Il est très regrettable qu'actuellement, où enfin un droit collectif apparaît en France, il n'y ait pas une définition de la grève et du lock-out : on est sur le domaine des libertés inorganiques : le droit de grève n'est pas encore une liberté organisée comme la liberté de presse, de pensée ou d'association.

Aussi, et c'est ici une des lacunes les plus importantes de la législation actuelle, on peut assimiler des grèves, ruptures de contrat, à des grèves, suspension de contrat, ou enfin à des grèves, moyens de pression. Que dans certains cas, pour des motifs futiles, des ouvriers refusent tout travail et que cette attitude entraîne rupture de contrat, nul n'en est plus persuadé que nous-mêmes. Mais d'autres fois la grève est excusable si elle n'est pas légitime. C'est ici, nous semble-t-il le lieu de rapporter la si remarquable sentence rendue par le *Professeur CASSIN dans l'affaire Vandoren* et qui peut révolutionner tout le droit ouvrier. Nous la rapportons presque in extenso, vu son importance (2) :

(1) La conciliation et l'arbitrage des conflits du travail. B. I. T. 1933, p. 81.

(2) Archives du Ministère du Travail.

« *Faits.* — A la suite des événements de Clichy, la C. G. T. a décidé un arrêt du travail d'une demi-journée. On a invité les ouvriers à ne pas travailler et la déléguée titulaire s'est placée en écran devant la porte. Une ouvrière qui voulut faire constater qu'elle était présente, essaya de rentrer. Elle fut saisie par le bras et la doublure de son manteau fut décousue. M. Vandoren invite alors les ouvriers à travailler. Ils répondent ne pouvoir commencer qu'à 13 h. 30. Le patron ne veut pas ouvrir pour une demi-journée.

Le patron, le lendemain, refuse l'entrée aux ouvriers qui n'ont pas travaillé le matin, ne reçoit pas les délégués et congédie ces 29 personnes pour rupture de contrat collectif (grève sans préavis) et entrave à la liberté du travail.

Question de compétence. — Considérant que l'arbitre patronal a exprimé des doutes sur sa compétence, à raison du caractère individuel des griefs articulés contre les différents membres, caractère qui donnerait à la juridiction prud'homale compétence exclusive.

Considérant qu'à la base du grief de grève sans préavis formulé contre chacun des membres du personnel qui ont refusé de travailler le matin, on trouve le reproche d'avoir violé le contrat collectif de travail, que les ouvrières déléguées sont spécialement visées pour avoir été en cette qualité les instigatrices de l'arrêt du travail.

Considérant que les membres du personnel ne nient pas avoir obéi à un ordre collectif de cesser le travail à titre de protestation contre les sanglants événements de Clichy.

Qu'ils reprochent à la direction d'avoir décidé de prolonger la fermeture en vue de léser ou au moins affaiblir le syndicat cégétiste.

Considérant que sans examiner au fond le bien-fondé, on doit reconnaître au conflit un caractère collectif, résul-

tant de l'arrêt collectif du travail décidé par le Syndicat Général du bois.

Considérant que sa compétence est limitée aux conséquences civiles des faits, agissements et attitudes des parties, le surarbitre ne pouvant empiéter sur les attributions des instances répressives.

Considérant que le rôle du surarbitre n'est pas seulement de résoudre des questions de droit, mais de faire l'office d'amiable compositeur qui lui est attribué par la loi et de formuler en équité, dans l'intérêt de la paix et de la concorde sociale, la solution qui lui paraît digne de régler le conflit.

Grève sans préavis, lock-out, indemnités et sanction. — Considérant que le 18 mars 1937, l'arrêt limité du travail décidé par l'union des syndicats ouvriers en signe de deuil pour les événements de Clichy a été exécuté presque partout, sans donner lieu à des troubles et que le travail a repris le même jour à midi.

Que dans la Maison Vandoren, il a été l'occasion d'incidents, dans lesquels les parties ont tour à tour manqué de mesure et de sang-froid.

Que d'autre part, la déléguée aurait dû indiquer à ses compagnes comme à ses patrons, le sens de la manifestation qui n'était nullement dirigée contre les chefs de la Maison et devait se réaliser dans le calme le plus complet.

Que la déléguée a commis une faute en saisissant le bras d'une de ses collègues.

Que M. Vandoren aurait pu, après le refus de travailler le matin renouvelé par la plupart des ouvrières soit rouvrir le même jour à 13 heures, soit s'il avait voulu manifester contre l'arrêt du travail et sanctionner les incidents du matin, fermer l'après-midi à titre de riposte en ne payant

pas les membres du personnel qui n'étaient pas venus travailler le matin et rouvrir complètement le 19. Tout au plus aurait-il été fondé à mettre à pied quelques jours et après enquêtes les coupables.

Qu'en refusant de recevoir les délégués et en congédiant sans enquête 29 membres du personnel, la direction a fait preuve d'une rigueur et d'une précipitation excessives.

Que dans l'espèce il n'y avait pas matière à invoquer la violation par les ouvriers de l'article 13 du Code du Travail (obligation de préavis en cas de congédiement) étant donné que cette obligation ne pèse que sur les salariés qui veulent quitter leurs employeurs.

Qu'il n'y a pas lieu d'invoquer l'article 26 du contrat collectif d'après lequel « en cas de réclamations collectives les parties contractantes s'engagent à respecter un délai d'une semaine franche, en vue de l'examen en commun des réclamations et avant toute mesure de fermeture ou de cessation ».

Que dans l'affaire du 18 mars, il n'y avait à la base aucune réclamation corporative spécifique. Il y avait une manifestation de solidarité étrangère à tel ou tel intérêt particulier des travailleurs, que les syndicats patronaux ordonnant à leurs membres une manifestation dans des conditions analogues, on ne trouverait pas légitime qu'en dehors d'une riposte d'ordre collectif, chacun des ouvriers privés de travail puisse assigner son chef de maison en dommages et intérêts pour rupture de contrat.

Considérant que la fermeture de la maison prend son véritable aspect, non de lock-out ou de mesure de grève, mais de pis aller.

Ouverture de la maison. — Considérant que pour aider à la bonne foi et volonté des parties, il y a lieu de trouver

certaines directives : La Maison réouvrira après le 14 juillet et la reprise du travail sera totale. Si cette reprise n'était pas possible, elle serait à régler de la manière suivante :

1° La déléguée ouvrière rentrera en fonctions avec l'équipe rappelée à l'activité dès la première étape ;

2° Le rappel aura lieu à l'ancienneté.

Indemnités. — Il y aurait lieu, en cas de différend, de statuer sur le problème d'indemnités qui, en l'état présent, ne sont pas reconnues dues ».

On voit donc ici un premier effort tenté en vue de différencier les grèves et de dégager leur vraie nature (1).

Dans la sentence *MAURETTE des Etablissements Bardou* du 10 mai 1937, on peut voir le même souci de différencier les grèves et de dégager leur vraie nature.

Considérants. — « Touchant la conduite des ouvriers entre le 1^{er} et le 4 février, on peut discuter sur le point de savoir si une suspension de travail d'une heure le 1^{er} février est une grève : la décision pourra varier selon l'esprit de conciliation ou d'intransigeance que l'on mettra à la formuler. De même, au sujet du mouvement du 4 février, dont on ne peut même pas savoir s'il fut total ou partiel.

Il n'en est pas moins vrai que l'on doit juger comme précipitée et inconsidérée la décision qu'ont adoptée à deux reprises les ouvriers de déclancher une suspension de travail, même limitée dans le temps, pour essayer de régler un conflit dont on doit penser qu'il eût pu l'être plus sûrement par une procédure moins sommaire et plus patiente.

Touchant la fermeture de l'usine à partir du 4 par M. Bardou, si l'on admet qu'en droit elle était licite, on ne

(1) Archives du Ministère du Travail.

peut s'empêcher de penser que cet acte draconien, alors que toutes les procédures de conciliation n'étaient pas épuisées, ne s'inspirait nullement de cet esprit de conciliation et de compréhension mutuelles qui a présidé à l'édification de la législation sociale. Il apparaît au surarbitre que, dans la conduite des événements depuis leur début, la direction de l'entreprise a montré, à tout le moins, une précipitation excessive, plus grande encore que celle dont ont fait preuve les ouvriers, et que les suites de sa décision ont été infiniment plus dommageables aux ouvriers congédiés et non repris que deux suspensions de travail, l'une d'une heure, l'autre d'une journée, n'ont pu l'être à l'exploitation ; entre les deux actes, il n'y a pas de commune mesure qui permette de considérer le second comme une réplique légitime au premier.

Dans ces conditions, il semble au surarbitre que la direction de l'usine doit aux ouvriers congédiés une réparation. Le plus convenable serait que la direction reprît tout le personnel qui faisait partie de l'exploitation le matin du 29 janvier 1937. Malheureusement, cette situation ne saurait être envisagée puisque le chef de l'exploitation déclare que, pendant la fermeture, il a transformé son usine, et que, dorénavant, il ne saurait occuper plus de travailleurs qu'il n'en a déjà embauché ou réembauché ».

Il nous paraît donc utile de distinguer entre les différentes espèces de cessation de travail. Dans l'état actuel des choses, où le juge n'est pas saisi d'office, où l'Etat ne dispose d'aucun moyen d'action efficace pour amener par exemple les employeurs à reconnaître leur erreur, la grève, à condition d'être réglementée et judicieusement utilisée est la seule arme des ouvriers pour faire respecter leurs droits. Supposons, et le cas s'est fréquemment présenté, que pour une raison ou une autre, le patron refuse de rece-

voir les délégués d'usine ; la grève légalement décidée sera le seul moyen d'amener le patron à d'autres sentiments.

De même, dans un grand nombre de cas, il faut, avant de savoir si la grève a eu pour effet de violer les dispositions de la loi, étudier ses causes, sa nature et son développement. C'est seulement ainsi que l'on peut conclure à la violation ou à la non violation de la loi. Les opinions évoluent aujourd'hui très vite ; il est bon cependant de prévoir, et nous pensons que la promulgation d'un droit collectif en matière de grève comme en matière d'embauchage serait nécessaire.

CHAPITRE II

LA PROCEDURE

L'article 2 du décret du 16 janvier 1937 relatif aux procédures de conciliation et d'arbitrage stipule que « lorsqu'un différend collectif du travail, de quelque nature qu'il soit, n'a pu être réglé par les parties, ce différend, à défaut de convention collective fixant les règles de conciliation et d'arbitrage est à la demande de la partie la plus diligente et le cas échéant par le Préfet, porté devant la Commission départementale de conciliation ». Deux points essentiels sont traités dans cet article : Il peut exister une autre procédure que celle prévue par la loi. La demande peut être introduite par les parties ou le Préfet.

L'article 31 Vc et suivants du Livre I du Code du Travail (loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives) indique parmi les clauses qui doivent obligatoirement figurer dans les conventions collectives « la procédure suivant laquelle sont réglés les différends relatifs à leur application ». Aussi, de nombreuses conventions collectives ont-elles organisé ces procédures sur le caractère obligatoire desquels il était possible de discuter jusqu'à l'intervention de deux décisions récentes. La première fut rendue par la 7^e Chambre du TRIBUNAL CIVIL DE LA SEINE (1) (appels de prud'hommes).

(1) *Petit Journal* du 4 juin 1937.

« Attendu que les parties sont liées par un contrat collectif en date du 13 juin 1936 :

Que la loi du 2 juin 1936 a prévu, dans une disposition insérée dans le livre premier du Code du Travail sous le N° 31 Vc, que dans la convention collective... doit être indiquée... la procédure suivant laquelle sont réglés les différends relatifs à son application.

Qu'en conformité de cette loi, l'accord intervenu le 13 juin 1936 entre le Syndicat français des directeurs de théâtres cinématographiques, d'une part, et le personnel des théâtres cinématographiques d'autre part, porte dans son article 9 que :

« Toutes les contestations pouvant surgir quant à l'interprétation de la présente convention seront soumises à la charge de la partie la plus diligente, à l'examen et à la décision d'une commission mixte des délégations ouvrières et patronales dès maintenant constituées ».

Attendu que les parties ne sauraient en principe être dispensées de recourir à cette procédure imposée par le contrat en exécution de la loi ;

Qu'il échet en conséquence, avant dire droit sur le présent litige de surseoir à statuer en conformité de l'article 9 de la convention collective jusqu'après décision de la commission paritaire ».

L'autre décision a été rendue par le TRIBUNAL CIVIL DE LYON (*Gazette du Palais*, 2 octobre 1937), en ces termes :

Union mutuelle des propriétaires lyonnais et Chambre syndicale des entrepreneurs de transports de Lyon et de la région contre Syndicat des chauffeurs et messagistes de Lyon et banlieue.

I. — Sur la demande de l'Union mutuelle des propriétaires lyonnais contre le Syndicat des chauffeurs camionneurs :

A. — Sur les faits : Attendu que par acte s. s. p. du 24 juin 1936 déposé au greffe du conseil des prud'hommes le 6 août 1936, Chavagnon pour la Chambre syndicale et Reynaud pour le Syndicat ont établi un contrat collectif de louage de travail ;

Attendu qu'il a été stipulé audit acte : 5° Qu'une Commission paritaire serait constituée avec mission de trancher à l'amiable toutes les contestations qui pourraient se présenter à la suite de l'application du contrat ; 6° Que dix Commissions paritaires de catégories seraient constituées avec mission de régler à l'amiable toutes les contestations qui pourraient se produire dans l'avenir entre patrons et ouvriers de la catégorie ; 7° Qu'en cas de désaccord dans la Commission paritaire, la difficulté serait tranchée par arbitrage, tel que prévu par l'accord de la préfecture du Rhône du 10 juin 1936 ; 8° Que le contrat s'appliquerait aux entreprises de vidange et de transport de liquides industriels ; 9° Que le contrat aurait une durée d'une année renouvelable par tacite reconduction...

B. — Attendu qu'en raison des faits qui précèdent et au soutien de sa demande, l'Union mutuelle des propriétaires lyonnais tire moyens contre le Syndicat : de faute contractuelle ; de faute délictuelle ;

Sur le moyen tiré de la faute contractuelle :

Attendu qu'il résulte des dispositions combinées des articles 31 r et 31 l livre I C. trav. que sont liés par une convention collective de travail : 1° Les groupements parties à la convention (article 31 1 et 2), cas du Syndicat défendeur ; 2° Les employeurs membres d'un groupement parties à la

convention (article 31 k et 2), cas de l'Union mutuelle des propriétaires lyonnais, d'où il suit que l'Union mutuelle des propriétaires lyonnais est en droit d'exiger du Syndicat l'exécution du contrat collectif du 24 juin 1936 ;

Attendu qu'aux termes de l'article 31 s livre I C. trav. un groupement d'employés lié par une convention collective du travail est « tenu de ne rien faire » qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale ;

Attendu que l'article 31 u ajoute qu'une personne liée par une convention collective de travail peut intenter une action en dommages-intérêts à un groupement lié par la convention qui violerait à son préjudice les engagements contractés ;

Attendu qu'une convention collective de travail est un contrat synallagmatique, qui doit être respecté par tous ceux qui y sont parties : que la violation d'un contrat synallagmatique par une partie donne à l'autre partie l'exception d'inexécution (*non adimpleti contractus*) et la dispense ainsi d'exécuter à son tour ;

Par ces motifs : Condamne le Syndicat des chauffeurs, camionneurs, messagistes et similaires de Lyon et banlieue à payer à titre de dommages-intérêts pour les causes sus-énoncées et avec intérêt de droit d'aujourd'hui : 1^{er} à la Société l'Union mutuelle des propriétaires lyonnais une somme de 45.000 francs ; 2^e à la Chambre syndicale des entrepreneurs de transports de Lyon et de la région, une somme de 1 franc, ce avec intérêts de droit d'aujourd'hui ; Déclare mal fondées et rejette : 1^{er} les demandes formées contre l'Union départementale des Syndicats confédérés du Rhône par la Société Union mutuelle des propriétaires lyonnais et par la Chambre syndicale des entrepreneurs de transports de Lyon et de la région ; 2^e la demande formée contre la Chambre syndicale des entrepreneurs de Lyon et

de la région par le Syndicat des chauffeurs, camionneurs, messagistes et similaires de Lyon et banlieue ; condamne l'Union mutuelle des propriétaires lyonnais et la Chambre syndicale des entrepreneurs de transports de Lyon et de la région, solidairement aux dépens exposés par l'Union départementale des Syndicats du Rhône ; condamne le Syndicat des chauffeurs camionneurs messagistes aux autres dépens ».

Ainsi, la loi et la jurisprudence s'accordent à reconnaître à de telles commissions, un caractère obligatoire et leur donne tout pouvoir d'interprétation. C'est là une des conséquences remarquables du fonctionnement des conventions collectives.

La seconde indication intéressante que fournit cet article 2 est la désignation des personnes qui peuvent introduire l'action. Sans doute, est-il prévu que les parties peuvent mettre en jeu la procédure. Mais il est également stipulé que le Préfet peut intervenir. Ici, il peut être intéressant de faire une remarque touchant au droit comparé. Toutes les fois que les conciliateurs ou arbitres sont des fonctionnaires de l'ordre administratif ou judiciaire et ont le droit d'intervenir de leur propre mouvement dans les litiges, cette disposition est absente. Au contraire, lorsque, comme en France, les conciliateurs et arbitres sont indépendants du pouvoir politique, et ne sont pas obligés d'intervenir comme conciliateurs de leur propre chef, l'Etat a, parallèlement, aux parties, le droit de saisir les arbitres par le canal de ses agents.

Supposons maintenant que le conflit soit né, et que les parties aient décidé de le porter devant les commissions de conciliation instituées par le décret du 16 janvier, complété par l'arrêté du 3 février 1937 ; tout d'abord, les parties iront devant les commissions départementales de con-

ciliation. Celles-ci sont composées en parties égales, sous la présidence du Préfet ou de son représentant, d'employeurs et de salariés. Les premiers sont désignés par les Chambres de Commerce, les autres par « les organisations syndicales inter-professionnelles les plus représentatives ». Il est également prévu que (art. 3) « dans le cas où dans un même département, plusieurs organisations syndicales inter-professionnelles de salariés pourraient être considérées comme organisations les plus représentatives, le Préfet fait connaître à chacune d'elles, compte tenu de son importance et de tous autres éléments caractéristiques des organisations les plus représentatives, le nombre de membres qui pourraient être désignés sur présentation de ladite organisation ».

Lorsque cette Commission ne peut amener les parties à se concilier — et à moins que la conciliation ne soit reconnue impossible — le différend est porté devant un nouvel organisme, la Commission paritaire professionnelle nationale ; celle-ci est saisie, « à défaut de solution du conflit dans les 4 jours francs, à la requête de la partie la plus diligente ou dans le cas échéant au Préfet ».

Elle est présidée par un représentant du Ministre compétent (Ministre du Travail, de la Santé, des Travaux Publics, de l'Agriculture). Ses membres sont désignés par les fédérations nationales, patronales et ouvrières, auxquelles sont respectivement affiliés les syndicats des parties en cause.

Enfin, il est prévu un organe suprême de conciliation : La Commission nationale inter-professionnelle de conciliation.

Celle-ci est formée, sous la présidence du Ministre compétent, d'un nombre égal d'employeurs et de salariés choisis par la Confédération patronale et la Confédération ouvrière les plus représentatives. Ces Confédérations les

plus représentatives ont été désignées par la Commission permanente du Conseil National économique : Ce sont la C. G. T. et la C. G. P. F. Si après ce dernier essai, le désaccord persiste, on a recours à l'arbitrage.

Avant d'analyser le fonctionnement de cette institution, qui constitue d'ailleurs l'objet précis de cette étude, il importe d'examiner les quelques difficultés précises qui peuvent naître devant les Commissions.



Recours direct à l'arbitrage. — Simplification de la procédure. — Cette superposition de trois organismes de conciliation paraît aujourd'hui bien inutile. Aussi souvent s'efforce-t-on d'agir plus rapidement. Deux cas peuvent se présenter : les parties sont d'accord pour simplifier la procédure : une des parties fait défaut ou émet des réserves sur la compétence de la Commission.

1° Si les parties sont d'accord, aucune difficulté, semble-t-il, ne peut surgir. D'ailleurs la circulaire ministérielle du 16 février 1937 est très explicite sur ce point : « Il ressort que les parties à un différend collectif de travail peuvent dès l'abord se mettre d'accord pour faire régler par voie d'arbitrage ce différend, à la condition que le compromis écrit d'arbitrage assure force obligatoire à la sentence des arbitres par l'engagement commun des parties d'observer cette sentence quelle qu'elle soit. Le recours contractuel à l'arbitrage peut aussi intervenir pendant le cours de la procédure de conciliation, par exemple après la réunion de la Commission départementale de conciliation. Ainsi se trouve abrégée, à la demande même des parties, la procédure instituée par le décret du 16 janvier 1937, procédure

qui ne doit obligatoirement intervenir et se développer complètement qu'à défaut de l'accord entre les parties ».

D'autres points également intéressants sont précisés dans cette circulaire : « Dans le domaine du règlement des conflits de travail, la liberté des parties ne comporte d'autres restrictions que celles pouvant résulter des prescriptions d'ordre public ». On voit donc combien souple est la procédure instituée par la loi, puisqu'elle laisse toujours toute liberté aux parties, dans le désir d'obtenir une conciliation plus facile ou un arbitrage plus volontiers accepté et respecté. Il était en effet difficile d'imposer aux ouvriers cette loi sur l'arbitrage obligatoire, qui paraît faire d'eux les « victimes de l'ordre nouveau ». Il fallait, comme le Gouvernement de Front Populaire, bénéficier d'un préjugé favorable des masses ouvrières.

2° En second lieu, on a pu, sous l'empire du texte primitif sur l'arbitrage, contester aux parties quant elles n'étaient pas d'accord, le droit de simplifier la procédure. Cela le fut d'ailleurs en ces termes dans une brochure sur l'arbitrage publiée par la Chambre de Commerce de Paris (1) : « L'article 7 du décret du 16 janvier 1937 mis en application de la loi du 31 décembre 1936 précise en effet que « si la Commission nationale inter-professionnelle ne peut régler le différend, elle dresse un procès-verbal, précisant les points sur lesquels porte le désaccord ». L'exigence de ce procès-verbal, qui prend en quelque sorte la valeur d'un compromis, incite à affirmer qu'il est impossible de passer directement sur le plan de l'arbitrage lorsqu'une des parties fait défaut devant la Commission ».

De pareilles discussions n'auraient pu être soulevées si le texte primitif avait été adopté. Il prévoyait, article 10 :

(1) L'arbitrage obligatoire dans les Conflits du Travail. Librairies-Imprimeries Réunies, 7, rue Saint-Benoît, Paris.

« Si la procédure de conciliation ne peut jouer par suite de l'abstention de l'une des parties, le différend peut immédiatement être soumis, à la requête de l'autre partie, à l'arbitrage ».

Dans l'état des choses, il semblait donc nécessaire d'épuiser toutes les phases de la conciliation pour que l'arbitre fût nommé. Cependant, la pratique administrative fut autre et en cas d'abstention d'une des parties devant la Commission, ce fut très valablement que le Ministre put procéder à la nomination des arbitres. L'on pouvait, semble-t-il, très justement assimiler ce défaut à celui qui a lieu soit en petite, soit en grande conciliation en procédure civile, et qui se traduit par le permis de citer ou d'assigner devant le Tribunal civil. Il paraissait impossible de soutenir en toute bonne foi et connaissance de cause une autre thèse. On serait arrivé autrement à donner une prime à ceux qui refusaient la conciliation. Il aurait donc suffi de ne pas se présenter pour paralyser toute la procédure ! Il importait de prévoir à l'encontre de cette manière de faire une sanction qui était la nomination de l'arbitre.

C'est ainsi qu'est actuellement pendant devant le Conseil d'Etat un pourvoi formé par la Société Nourylande ; celle-ci tire argument de son absence devant la Commission de conciliation pour obtenir annulation de la décision administrative portant nomination de l'arbitre. Mais la réponse ministérielle déclare que : « Le refus systématique de venir en conciliation rendait impossible toute conciliation et que partant, la nomination du surarbitre était régulière » (1).

D'ailleurs, le décret du 19 septembre 1937 prévient pour l'avenir des difficultés analogues. Il dispose en effet, dans son article VII bis : « Dans le cas où à l'occasion d'un

(1) Archives du Ministère du Travail.

différend qui lui est soumis, la Commission départementale ou la Commission mixte paritaire estiment à la majorité des voix, inutile de poursuivre la conciliation, les parties peuvent être mises en demeure de recourir à l'arbitrage et de désigner des arbitres ».

La procédure d'arbitrage est engagée de plein droit lorsque les parties ont refusé de comparaître devant l'une des trois Commissions.



En droit civil, lors d'un arbitrage, en droit international public, en cas de difficultés internationales, que l'on désire faire aplanir par un tiers choisi, on procède à l'élaboration d'un compromis d'arbitrage. Les parties fixent les points à régler, les mesures à prendre et s'engagent à considérer la décision comme définitive et à s'y soumettre. Nous avons vu qu'en matière de recours volontaire à l'arbitrage, pour les conflits du travail, on dresse un protocole d'arbitrage. Dans le cas de l'arbitrage obligatoire, cette formalité ne nous paraît pas nécessaire et ceci est très compréhensible. Dans le compromis, un double but est recherché : préciser les points litigieux et faire accepter la sentence. Si l'on procède suivant la loi du 31 décembre 1936, les points délicats sont précisés par le procès-verbal de la Commission de conciliation, et la décision de l'arbitre étant de par la loi obligatoire et sans recours, il est inutile de spécifier qu'elle sera acceptée.

Pour la désignation des arbitres, chaque partie est libre de procéder à leur nomination, mais si l'une d'elles n'a pas fait connaître son choix dans un délai de deux jours, le Ministre procède à une désignation d'office. Pour cela, il choisit dans une des listes qui ont été dressées par la C. G. T. et la C. G. P. F., suivant que ce sont les ouvriers

ou les patrons qui ont refusé de désigner leur arbitre. Le choix du Ministre est strictement limité aux membres mentionnés sur cette liste. Evidemment, là encore des difficultés peuvent surgir : Si l'une des parties a refusé de nommer son arbitre, estimant que le conflit est individuel et relève des prud'hommes, le Ministre, en désignant l'arbitre, prend une décision attributive de compétence, et cette décision peut valablement être attaquée par un recours pour excès de pouvoir.

Ce premier stade de la procédure arbitrale ne paraît pas avoir donné tous les résultats qu'on avait pu en attendre, et cela, à notre avis, est lié au choix des arbitres. Généralement, en matière civile ou commerciale, l'arbitrage peut donner des résultats, car les arbitres sont indépendants vis-à-vis de leurs commettants et peuvent prendre sur eux de renoncer à certains desiderata primitifs. Au contraire, en matière de conflit du travail, les arbitres sont nommés par les parties, avec un mandat impératif moral et ne veulent en aucune manière avoir l'air de trahir les intérêts de la classe qu'ils représentent. Il semble donc que ce stade, ainsi que les deux dernières phases de la conciliation, pourraient être supprimés sans dommage.

Les arbitres une fois en rapport peuvent, soit se mettre d'accord pour rédiger une commune sentence, soit désigner ensemble un tiers arbitre départiteur, appelé surarbitre, soit enfin consigner leur désaccord subsistant sur le procès-verbal, ce qui amènera le Président du Conseil à désigner un surarbitre.



Des divergences de vues s'étaient accusées au Parlement pour déterminer la personnalité chargée de désigner le surarbitre. Le Sénat, au cours de la discussion du projet,

avait décidé que les surarbitres seraient choisis par le Premier Président de la Cour de Cassation à Paris, celui de la Cour d'Appel en Province. Ainsi, désignait-on une personne placée par principe au-dessus de toutes les passions politiques.

A l'encontre de cette thèse, le Gouvernement d'alors avait, et il nous semble avec raison, soutenu que « ce n'était pas trop de l'autorité du Gouvernement jointe à celle des organisations ouvrières pour faire accepter certaines sentences arbitrales qui peuvent léser ou froisser des salariés, dont l'amour-propre en cas de conflit du travail est particulièrement susceptible ». Cet argument avait une singulière force, quand on songe que de tout temps les ouvriers s'étaient refusés à accepter l'arbitrage obligatoire qui, dans leur esprit, faisait disparaître le droit de grève, pour l'obtention duquel ils avaient si longtemps combattu. Il ne faut pas perdre de vue que c'est à raison du préjugé favorable que les masses ouvrières professaient à l'égard du Gouvernement Blum que l'arbitrage a été accepté par elles.

Et d'ailleurs, si abandonnant cet argument politique, psychologique et sentimental, nous envisageons la question au point de vue de la politique générale, il faut reconnaître qu'il est bon que ce soit au Gouvernement qu'incombe le choix de l'arbitre : Celui-ci va, en effet, être amené à prendre des décisions lourdes de conséquences pour la vie du pays, par exemple, en décidant une augmentation de salaires. Or, il ne faudrait pas qu'agissant de son propre chef, il puisse contrarier la politique économique générale du Gouvernement. C'est pourquoi celui-ci doit choisir souverainement les personnalités qui lui paraissent les plus aptes à concilier les intérêts économiques particuliers et la politique des Pouvoirs Publics.

D'ailleurs, l'exécutif est relativement limité dans ses droits par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1936. « Le surarbitre sera désigné parmi les membres en activité ou en retraite des grands corps de l'Etat », ce qui veut dire si l'on se reporte à un avis du Conseil d'Etat du 4 février dernier : « Tous les titulaires ou anciens titulaires de fonctions publiques qui, en raison de la nature ou de l'importance de leurs fonctions, quelles qu'elles soient, offrent les garanties d'expérience, d'autorité et d'indépendance nécessaires à l'accomplissement de la mission dont ils peuvent être investis (1) ». Avis intéressant, sans nul doute, mais qui laisse encore subsister de nombreux doutes et peut ouvrir la voie à de nombreux recours pour irrégularité de désignation et violation de la loi. C'est ainsi que l'on peut se demander jusqu'à quel point un juge de paix entre dans la catégorie des hauts fonctionnaires ! Un recours va d'ailleurs probablement être introduit par la Corporation des Transports en Commun des Alpes-Maritimes contre une décision de la Présidence nommant comme surarbitre un conseiller de Préfecture : les transporteurs déclarent que le Conseil de Préfecture ne constitue pas un grand corps de l'Etat et donc déclarent que la décision de la Présidence doit être cassée.

(1) « Politique », Juin 1937, p. 415. Pierre Daniel.

CHAPITRE III

LA SENTENCE : SES CARACTERES ET SA NATURE

Au terme de la procédure arbitrale et surarbitrale intervient la sentence. Quels sont ses caractères et quelle est sa nature ?

D'après l'article 6 de la loi du 31 décembre 1936, la sentence arbitrale doit être « motivée » et « rendue publique ».

La publicité prévue par la loi est chose assez peu satisfaisante, car si elle a existé quelque temps, à l'origine, elle n'est plus aujourd'hui très bien assurée : Le décret du 16 janvier prévoit que « la minute de la sentence arbitrale est adressée par les arbitres, ou le cas échéant par le surarbitre au Ministre du Travail dans les deux jours suivant la communication de la sentence aux parties.

« Copie de ces procès-verbaux et de ces sentences est adressée par le Ministre du Travail aux autres Ministres intéressés s'il y a lieu, et au Préfet du Département dans lequel le conflit est né ».

Si au début, les journaux locaux donnaient volontiers le texte intégral des sentences rendues dans la région, il n'en est plus de même présentement. Les décisions se sont multipliées, les attendus se sont allongés. Aussi la Presse se borne-t-elle à résumer les conclusions. Les journaux syndi-

caux ou techniques eux aussi sont plus avares de renseignements et sauf dans les journaux syndicaux de la profession intéressée, le texte intégral n'est plus énoncé. Cet état de choses est d'autant plus regrettable qu'en l'absence de toute sanction, le législateur comptait pour assurer l'exécution des sentences sur la pression exercée par l'opinion publique sur la partie coupable. Or celle-là n'est plus alertée aujourd'hui que par les affiches apposées par les soins des parties à l'origine du conflit ; elle ne peut en connaître aisément le dénouement et il lui est impossible de lire le compte rendu objectif des faits dressé par le surarbitre. Il y a ici une lacune grave qui devrait attirer l'attention des Pouvoirs Publics.

Sans doute, l'Imprimerie Nationale a-t-elle commencé la publication des sentences surarbitrales. Mais cette œuvre au premier chef nécessaire, servira aux techniciens ou aux chefs syndicalistes. Elle ne permettra pas au « Français moyen » d'être renseigné et de suivre l'évolution des conflits de sa petite ville, qui sont les seuls sur lesquels il peut agir utilement.

Or, l'opinion publique éclairée, prévenue et éduquée, peut jouer un rôle essentiel. C'est ainsi qu'en Grande-Bretagne, en cas de conflit ou même de menaces, le Ministre du Travail nomme un Tribunal d'enquête, chargé ainsi que son nom l'indique, de déterminer les causes du conflit, de rendre public le différend et d'attirer ainsi l'attention de « l'homme de la rue ». Dans les pays anglo-saxons, la « public opinion » revêt ainsi un rôle prépondérant et constitue un frein important.

Ce même recours à l'opinion publique a lieu au Canada. D'après la loi de 1907 sur la conciliation, la législation des conflits s'applique seulement aux industries d'utilité publique et aux mines. Il est prévu la constitution par le Ministre du Travail d'un tribunal appelé « commission d'en-

quête et de conciliation », composé d'un représentant de chaque partie, nommé par l'Administration sur recommandation des parties ; le président est choisi par ces deux délégués, ou à défaut, par le Ministre du Travail lui-même.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, la Commission rend publiques ses conclusions, définit les causes et le déroulement du conflit, précise les responsabilités et exprime ses « recommandations ». L'affaire est alors soumise au jugement de l'opinion publique (1).

Il ne semble pas cependant qu'il faille se faire illusion sur la valeur de ce recours à l'opinion publique : Si des résultats partiels ont été atteints, il n'y a pas eu succès sur toute la ligne, et il ne nous semble pas que cet appel à l'opinion du « Français moyen » pourrait décider ouvriers et patrons à toujours respecter les sentences. Cependant, il serait bon de porter ces décisions à la connaissance de tous, afin d'amener les syndicats ouvriers ou patronaux à prendre leurs responsabilités en face des consommateurs.

*
**

Le second caractère de la sentence est d'être motivée.

Un exposé des motifs est prévu dans la loi française, à l'exemple de la Grande-Bretagne, l'Inde, le Canada et les Pays-Bas. Cette obligation paraît assez normale dans une procédure d'enquête, bien que, dans un assez grand nombre de pays, elle ne soit pas stipulée. Cette omission, qui à première vue pourrait paraître étonnante, ne l'est plus quand on analyse la vraie nature de la décision et qu'on la compare à la sentence judiciaire. Pour trancher un différend, entre deux plaignants, le magistrat constate une certaine

(1) Loi de 1907, sanctionnée le 12 juin 1925. Série législative du B. I. T. (1925, Can. I).

situation de fait, analyse les droits qu'elle fait naître et conclut en condamnant l'une des parties à agir selon le droit. Il est aisé de comprendre alors le rôle, la place que peuvent tenir dans une pareille décision les « attendus » : Il faut examiner les textes, les précédents, les développer, et en déduire, après un raisonnement strict une solution juridique. En matière de conflits du travail, il n'existe rien de semblable. Sans doute, dans certains différends qu'on peut appeler juridiques, et qui portent sur l'interprétation d'une convention collective, il y a de pareils exposés des motifs : Il faut interpréter un texte, et en tirer toutes les conséquences en faveur ou à l'encontre des parties. Au contraire, lorsque les conflits dont il s'agit portent sur l'introduction de nouvelles conditions de travail, les motifs invoqués sont tout autres, et l'exposé est moins juridique qu'économique ou social. C'est d'ailleurs pour répondre à cette distinction que les pays scandinaves divisent les conflits du travail en deux catégories : « conflits de droits » ou justiciables portant sur la validité, l'existence ou l'interprétation des contrats collectifs, et les « conflits d'intérêt », laissés aux décisions des parties, sans intervention des tribunaux de conciliation, sauf quand l'intérêt national est en jeu. Cette même distinction existe dans les conflits internationaux : Il en est de juridiques, résolus par arbitrage et de politiques, terminés par la guerre.

Quels sont donc si l'on analyse les différentes décisions surarbitrales rendues en France depuis le 1^{er} janvier 1937. les principaux motifs invoqués, motifs qui très souvent dissimulent sous une argumentation économique ou sociale, l'évaluation constante des forces en présence, tant il est vrai que le droit n'est souvent que la codification d'un équilibre des forces. Jean-Jacques Rousseau écrivait avec raison : « Le plus fort n'est jamais assez fort pour être toujours le maître, s'il ne transforme sa force en droit et

l'obéissance en devoir ». Remarque qui explique toutes les Révolutions qui se résument au fond dans le triomphe de ce qui doit être ou est, sur ce qui a été et survit encore. On mesure par là la valeur et l'importance de la loi sur l'arbitrage qui, aux ajustements subits, substitue une lente et progressive adaptation.

Les motifs qui inspirent la sentence, sans la dicter rigoureusement sont d'ordres divers et font appel à la morale, à l'économie politique ou au patriotisme des parties.

Dans certains cas, il faut s'efforcer de concilier la liberté patronale et la liberté syndicale : « Attendu que le droit des patrons de rechercher le rendement du personnel et de conserver celui qui a le meilleur rendement est indiscutable, mais que par ailleurs, le droit syndical doit être respecté, sans que ce principe confère aux délégués ou représentants des syndicats un droit à une inamovibilité quelconque ». (M. GUINAND, premier président à la Cour des Comptes (1). Il est même nécessaire parfois de formuler des conclusions fondées sur l'observation : « Considérant que le droit de direction implique l'exercice du droit de licenciement » (PUPPE. Compagnie Continentale des Compteurs.) (2)

D'autres fois, c'est un jugement porté sur l'évolution historique ou sur les espoirs de l'humanité qui peuvent dicter une sentence. « Si l'on retenait cette dernière circonstance comme devant avoir pour conséquence l'attribution aux ouvriers, employés dans les Entrepôts de la Chambre de Commerce, de salaires inférieurs à ceux qui leur sont alloués lorsqu'ils travaillent dans les autres entreprises, cela reviendrait à reconnaître que les progrès scientifiques et techniques, qui déjà aboutissent, dans la profession

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2) Ibidem.

envisagée comme dans tant d'autres, à l'exclusion d'un grand nombre d'ouvriers du marché du travail, par suite de la diminution de la main-d'œuvre nécessaire, devraient en outre entraîner pour les travailleurs embauchés une réduction de salaires motivée par le fait que les conditions extrinsèques de leur labeur seraient devenues moins pénibles et plus conformes à la dignité humaine : qu'une pareille solution ne peut évidemment être acceptée ; qu'on ne saurait admettre que les progrès de la science et de la technique ne constituent que des causes d'accroissement du rendement, et d'abaissement du nombre des ouvriers à employer, sans produire aucun effet favorable aux travailleurs ». (GRUNEBAUM-BALLIN. 2 juin 1937. Entre-pôts de la Chambre de Commerce de Paris.) (1)

Très souvent aussi, se fait jour une définition du salaire, qui dans l'esprit de l'arbitre emporte décision. Tantôt est résumée en un attendu la formule : A capacité inégale, salaire inégal, comme par exemple dans une sentence rendue par M. PIQUEMAL : « Vu qu'il a été admis par les parties contractantes une hiérarchie de salaires en fonction de qualifications professionnelles. Que d'ailleurs il est possible et souhaitable que les manœuvres s'élèvent dans la hiérarchie des fonctions par l'acquisition des connaissances professionnelles leur permettant d'atteindre une rémunération plus élevée ». (Imprimerie, 12 mars 1937.) (2)

Tantôt, les arbitres s'interrogent sur la nature du salaire : « Considérant que pour les travailleurs, le salaire représente l'unique revenu nécessaire à leur subsistance et dont la valeur ne se mesure pas nécessairement au taux, mais bien à son pouvoir d'achat » ; constatation qui pour être

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2) Ibidem.

parfaitement logique doit amener à l'adoption de l'échelle mobile. Parfois même, l'arbitre va plus loin dans son appréciation du salaire : « Considérant qu'il est impossible de ne pas tenir compte de l'action incidente, mais certaine qu'à pu avoir sur un budget ouvrier la hausse atteignant non seulement les objets de première nécessité, tels que loyers, objets d'alimentation, vêtements, etc..., mais aussi les objets qui, pour ne pas être de première nécessité, n'en sont pas moins actuellement, sinon indispensables, du moins souhaitables pour l'ouvrier qui désire, par son seul labeur, légitimement s'élever : Que l'on doit même, dans l'intérêt de la paix sociale, *admettre qu'en sus d'un gain qui lui permettra seulement de subsister, l'ouvrier trouve dans un salaire quotidien équitable le moyen de faire quelques économies dont l'âge ou la maladie rendront un jour l'emploi indispensable* » (M^e CAILLARD. 21 février 1937. Constructions Métallurgiques de Nantes.) (1)

Mais, d'autre part, et c'est là le grand écueil des considérations purement sociales, et dictées par l'équité, elles peuvent contrarier la politique économique du Gouvernement. « L'intérêt de la classe ouvrière, comme de tous les citoyens français est de s'associer à la politique du Gouvernement qui fait effort pour stabiliser les prix. Il est bon de diminuer de plus en plus les incidences successives des augmentations des uns sur les salaires des autres, de manière qu'elle tende progressivement vers le zéro, lequel marquera la stabilisation » (2). (MAURETTE, Vêtements imperméables. 22 mars 1937), ou « Considérant que les salaires doivent être déterminés, en tenant compte, tant de la hausse du coût de la vie que des possibilités des

(1) Répertoire Chronologique des Sentences Surarbitrales. Présidence du Conseil, p. 15, n° 21.

(2) Rép. Chr. des Sentences, p. 53, n° 68.

employeurs... Qu'on ne saurait envisager dans les circonstances actuelles, sous peine de s'engager dans la voie d'une augmentation ininterrompue des salaires et des prix, un ajustement complet des salaires sur les mouvements du coût de la vie » (1). (CHASSERAT, 19 mars 1937), décision qui proscrit l'adoption de l'échelle mobile, ainsi que l'avaient fait les attendus suivants : « Il convient de ne suivre qu'avec un certain retard les fluctuations du coût de la vie sous peine de provoquer une accélération des mouvements de hausse » (LEVY, Salières de la Seine) ou « Attendu qu'il n'est pas possible d'établir entre les taux des salaires et les mouvements des prix un parallélisme étroit qui ne manquerait pas d'avoir sur l'économie les plus *funestes conséquences* » (LORIOT, Laiteries Parisiennes) (2).

D'autres fois, les surarbitres sont amenés à tenir compte des nécessités du commerce international et de la protection douanière des industries dont ils sont appelés à s'occuper. C'est ainsi que M. le Professeur LESCURE, dans sa sentence du 11 mai pour la Chambre Syndicale des panneaux contreplaqués déclarait : « Il convient de tenir compte de l'état de l'industrie, les contingents douaniers ayant été supprimés, les droits de douane abaissés de 15 %, la concurrence étrangère se faisant plus pressante (3) ». On peut rapprocher de ces considérations celles que formulait M. RONDEL pour l'industrie des boutons de nacre : « L'examen de la progression de l'indice du coût de la vie nous conduirait à prescrire un relèvement de 15 %, mais l'adoption de ce taux aurait pour conséquence l'augmentation des prix de revient, ce qui en l'état actuel du marché

(1) Rép. Chr. des Sentences, p. 40, n° 53.

(2) Rép. Chr. des Sentences, p. 11, n° 14.

(3) Archives du Ministère du Travail.

des boutons de nacre serait fatal aux fabricants français et en définitive préjudiciable aux intérêts ouvriers.

« Nous émettons le vœu que les relèvements douaniers (contre le Japon) soient imposés aussitôt que possible afin de permettre un relèvement équitable des salaires » (1).

Parallèlement à ces sentences inspirées par des considérants qui tiennent compte de l'intérêt des individus ou de la nation, il en est d'autres où les attendus sont dictés par des mobiles d'ordre familial. Il en est ainsi des décisions ayant trait aux allocations familiales.

C'est parfois simplement par souci de justice et d'équité : « Considérant que la hausse du coût de la vie frappe proportionnellement de façon plus lourde les familles ouvrières et qu'il convient de saisir l'occasion offerte par la première révision des salaires pour effectuer un relèvement appréciable des allocations familiales ». (BUISSON. (2) 30 juin 1937. Industrie Métallurgique de Montluçon Com-mentry.) Ce même considérant est repris dans la sentence SCHWARTZ pour les Chemins de Fer P.-L.-M. du 15 juin 1937 (3). Dans d'autres cas (Sentence DEPOID. 13 avril 1937, de la Distillerie en gros de la Région Parisienne) il est dit : « Considérant que si l'on veut contribuer au relèvement de la natalité française, dont la nécessité se fait sentir chaque jour » (4).

D'autres fois (Sentence rendue le 24 mars 1937 par M. BESSON, ingénieur des Ponts et Chaussées, dans le conflit de la confection des vêtements imperméables (5), les arbitres interprètent la loi et concluent à juste titre au respect de l'autorité patronale et de son droit de décision.

« Mais, considérant qu'il ne s'agit pas en l'espèce, d'un

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2) (3) et (4) Archives du Ministère du Travail.

(5) Questions Prud'homales, août 1937.

lock-out, mais bien de la fermeture d'un atelier, décidée par l'employeur et accompagnée du congédiement des ouvrières, lui-même effectué dans les conditions prévues par le contrat collectif ;

« Considérant qu'aucune disposition législative ne soumet une telle fermeture à une procédure d'arbitrage préalable et que l'employeur est seul juge des raisons qui peuvent le conduire à restreindre son exploitation :

« Par ces motifs, le surarbitre soussigné prononce la sentence suivante :

« 1° En fermant leur atelier, les établissements n'ont contrevenu ni aux dispositions de la loi du 31 décembre 1936 sur les procédures de conciliation et d'arbitrage, ni aux dispositions du contrat collectif concernant la confection de vêtements imperméables et caoutchoutés, en date du 14 septembre 1936 ».

En résumé, il semble que divers sont les attendus ou considérants qui amènent les arbitres à émettre leurs sentences. Ces derniers s'efforcent la plupart du temps de concilier les intérêts des ouvriers et des patrons, tenant compte des légitimes revendications des uns et des protestations fondées des autres. Leur but est, nous semble-t-il, double : D'une part, assurer la paix sociale, en donnant aux classes laborieuses la légitime rétribution de leur travail et en laissant aux patrons la direction de leurs affaires, et le profit raisonnable, sans lequel, en régime capitaliste et libéral il ne peut y avoir de production ; d'autre part, placer les intérêts de la collectivité au-dessus des intérêts particuliers. Pour cela, l'arbitre ne doit jamais se laisser émouvoir par les égoïsmes, même légitimes, des parties en présence. Nous sommes entrés, en effet, dans une période où plus que jamais, la Nation doit être placée au-dessus de l'individu, la Collectivité au-dessus des particuliers et l'ins-

titution de l'arbitrage obligatoire peut être saluée comme le triomphe de l'idée nationale et collective sur l'idée particulariste et étroite.

*
**

Si la sentence arbitrale se différencie de la décision judiciaire par ses « attendus », elle s'en sépare aussi par sa nature.

Il résulte de toutes les études que la sentence arbitrale, aux termes de la loi du 31 décembre 1936, est une décision d'un caractère tout à fait particulier et original. On pourrait, nous semble-t-il, pour montrer à la fois combien elle se rapproche de la sentence arbitrale et de la décision juridictionnelle, la qualifier de sentence juridictionnelle.

Il s'agit maintenant de savoir quel est le droit créé par une sentence ; en d'autres termes, si une sentence d'augmentation des salaires, par exemple, crée un droit collectif dont seul le syndicat, partie à la discussion peut poursuivre l'application, ou si chaque individu peut, à la suite de la sentence collective, faire dire son droit individuel. Aucun texte ne permet de trancher cette importante question. On est donc obligé de procéder par déductions. Si l'on songe que notre droit a été conçu par des juristes, en un temps où l'individu seul existait devant la loi comme sujet de droit, ce qui pouvait faire dire que le « Code Civil a été fait pour un homme naissant orphelin, vivant célibataire et mourant intestat », il est normal de conclure à sa tendance individualiste. Sans doute voit-on depuis la guerre naître un nouveau droit qu'on a pu appeler de « classe » : droit des combattants, des propriétaires, des locataires (1).

(1) Dalloz Hebd., n° 1, 1937. Jossierand. « Sur la reconstitution d'un droit de classe ».

Cependant l'individu reste toujours, dans l'esprit du législateur et des juges, le seul sujet de droit, et à ce titre, il nous paraît que seul il peut invoquer le bénéfice des sentences rendues à la faveur du syndicat.

Cette interprétation de droit individuel né d'une sentence arbitrale collective paraît d'ailleurs justifiée par une lettre adressée à M. Fajon, député, par le Ministre du Travail au sujet de la sentence Maurette, conflit Bardou. « Vous me demandez de vous faire connaître quelles mesures ont été prévues pour permettre aux ouvriers intéressés d'entrer en possession des sommes qui leur sont dues à la suite du surarbitrage. J'ai l'honneur de vous informer que ce sont les Tribunaux de droit commun qui sont compétents pour statuer sur les demandes en paiement des indemnités qu'elle a fixées » (1). Or, comme les Tribunaux de droit commun ne connaissent que des droits individuels, on peut conclure que c'est bien un droit individuel qui est créé par la sentence collective.

On peut également être amené à se demander si la sentence arbitrale est un acte juridictionnel ou une décision administrative. Les auteurs italiens reconnaissent un caractère juridictionnel à la sentence et administratif au contrat collectif. Dans d'autres pays, on s'accorde à donner à la sentence la qualité de droit public.

En France, il nous semble possible d'assimiler la sentence à un arrêt de règlement. Celui-ci se définit dans le fait « d'adresser des injonctions ou des défenses qui ne sont pas la conséquence légale et forcée du dispositif ». D'après la loi française, ils sont interdits. C'est ainsi que furent rendues deux décisions annulant l'une — Dijon, 30 janvier 1840 — un jugement interdisant à un particulier de vendre à l'avenir ses immeubles aux enchères ; l'autre

(1) Archives du Ministère du Travail.

— Cass. Civ., 7 juillet 1852 — un arrêt qui défendait à une Compagnie de chemins de fer d'exploiter désormais le transport des marchandises ailleurs que sur son réseau.

Or, en matière d'arbitrage, l'arbitre rend des sentences qui ne découlent pas nécessairement de son exposé des motifs, bien que la sentence soit toujours motivée. Ceci se comprend aisément puisque l'arbitre statue en équité, s'inspirant de considérations très diverses, ainsi que nous l'avons vu. D'autre part, il engage régulièrement l'avenir. C'est pourquoi la sentence paraît devoir être assimilée à un arrêt de règlement.

« La sentence arbitrale a l'autorité de la chose jugée aux conditions prévues par l'article 1.351 du Code Civil. Cette autorité s'attache à tous les chefs compris dans la sentence, explicitement ou implicitement. Elle s'impose aux Tribunaux tant qu'elle n'a pas été annulée.

Trois éléments sont nécessaires pour constituer la chose jugée : il faut : a) qu'il y ait identité d'objet ; b) que la demande soit fondée sur la même cause ; c) que la demande soit entre les mêmes parties (1) « et la jurisprudence est très stricte en cette matière, ainsi que le prouve un arrêt du TRIBUNAL CIVIL DE LA SEINE, 7^e Ch., 9 juillet 1937. Petit contre Société Industrielle des téléphones, ainsi résumé dans la *Revue des Questions Prud'homales* :

« Sommaire. — L'ouvrier qui se met en grève rompt, de ce fait, le contrat de louage de services qui le liait à son employeur, et peut être condamné à verser à ce dernier une indemnité de brusque rupture et une indemnité de rupture abusive du contrat. L'employeur qui a réservé for-

(1) Questions Prud'homales, août 1937.

(2) Ibidem.

mellement ses droits en ce qui concerne les dites indemnités et qui a saisi le Conseil des Prud'hommes d'un litige à ce sujet, ne peut voir sa demande écartée du fait qu'une sentence arbitrale, intervenue, a décidé la reprise du travail en précisant que « les ouvriers reprendront leur service sans interruption de leur contrat de travail ».

En effet, le Conseil des Prud'hommes est seul compétent pour se prononcer sur les conséquences juridiques d'une rupture du louage de services, et la procédure d'arbitrage étant instituée dans le cadre des lois existantes et devant respecter la liberté individuelle de chacune des parties, l'arbitrage ne concerne que les différends collectifs du travail.

Il n'y a donc pas identité d'objet, et l'autorité de la chose jugée s'attachant au dispositif de la sentence arbitrale ne peut rendre irrecevable l'action en indemnité, pour rupture brusque et abusive du contrat, intentée par l'employeur devant la juridiction prud'homale ».

CHAPITRE IV

LES VOIES DE RECOURS ET LES EXCEPTIONS

SECTION I. — Les voies de recours

L'analyse de la nature de la sentence arbitrale ne permet pas seule de conclure à l'existence ou à la non-existence de voies de recours. Seuls, le raisonnement sur des cas précis, les comparaisons avec les pays étrangers, et l'examen de la loi peuvent permettre de se guider sur ce point.

*
**

La loi du 31 décembre 1936 énonce expressément qu'il n'y aura pas d'appel aux sentences arbitrales. Certains pays étrangers, tels que la Nouvelle Galles du Sud, l'Australie Occidentale, l'Australie du Sud et le Queensland prévoient expressément sa possibilité. En revanche, l'Italie et l'Allemagne l'interdisent.

Nous avons montré plus haut la volonté explicite du législateur d'assimiler l'arbitre en matière de conflits du travail, à l'arbitre « amiable compositeur ». Or, d'après une jurisprudence constante et solidement établie, le fait pour les parties de recourir à un « amiable compositeur » dégage celui-ci, d'après l'article 1019 du C. P. C. de l'obligation de ne se décider que d'après les règles du droit strict. Les arbitres, revêtus de cette qualité, jugent en

équité, et sont dispensés d'observer les règles de la procédure, bien que la loi ne l'exprime pas. (Besançon, 18 décembre 1811, Req. 12 février 1812). Ils doivent seulement se conformer aux règles touchant l'ordre public, comme les arbitres en matière de conflits du travail sont tenus de respecter les droits légitimes des parties « Droit syndical, droit de propriété, etc... »

Si l'on poursuit plus loin cette analyse, on aperçoit aisément qu'on arrive par voie de comparaison, à la négation du droit d'appel. La majorité des arrêts en matière d'arbitrage ordinaire reconnaît que l'attribution aux arbitres de la qualité d'amiable compositeur entraîne renonciation au droit d'appel. Ceci se comprend aisément, car, s'il en était autrement, la juridiction d'appel, jugeant en droit et examinant si les formes de procédure ont été respectées, annulerait toujours les sentences des « amiables compositeurs » qui, par définition, décident, en violant les règles de droit et de procédure.

Faut-il conclure qu'aucune voie de recours n'est utilisable contre les décisions arbitrales ? Ce serait procéder à une généralisation un peu hâtive.



En principe, en droit français, toute décision juridictionnelle est soumise au contrôle de la Cour de Cassation, à moins d'y être soustraite par une disposition spéciale de la loi (art. 2 du décret du 1^{er} décembre 1790). Mais alors, et c'est ici un premier thème de discussion, la sentence arbitrale est-elle une décision juridictionnelle, et à ce titre, relève-t-elle du contrôle de la Cour Suprême ? Le Gouvernement lui-même, à qui la question avait été implicitement posée, ne le croyait pas : S'opposant à un amende-

ment de M. Dommange, tendant à faire admettre que « les jugements arbitraux pourraient faire l'objet d'un recours en cassation », le Président du Conseil le fit rejeter. « En pareille matière, l'idée qu'une sentence arbitrale puisse être appliquée, exécutée, puis que trois ou six mois après, un recours vienne en détruire l'effet est inimaginable ».

Telle est l'opinion du législateur. Peut-elle se défendre juridiquement ? Comparons une fois encore la sentence arbitrale en matière de conflits du travail et la sentence de l'amiable compositeur ou tout simplement de l'arbitre. D'après l'article 1028 du C. P., « Il ne pourra y avoir de recours en cassation que contre les jugements des tribunaux rendus soit sur requête civile, soit sur appel d'un jugement arbitral ». Il y a donc un grand principe qui domine toute la procédure française. Le pourvoi en cassation n'est jamais admis contre un jugement en premier ressort et ne peut s'appliquer à des sentences qui ne sont jamais rendues sans appel. Donc, avant d'introduire un pourvoi, il faut avoir fait appel. On ne peut passer ce stade. Quid alors des sentences où les parties décident de renoncer à l'appel ? Va-t-on les considérer comme définitives et susceptibles d'ouvrir le recours en cassation, ou au contraire, comme excluant pour toujours ce recours. D'après la jurisprudence, il est reconnu que le « pourvoi n'est pas valable lorsque les décisions ne sont en dernier ressort que par la volonté des parties » (1).

La renonciation à l'appel ferme donc le droit à la Cassation. Or, en matière de conflits du travail, il y a renonciation à l'appel, non par la volonté des parties, mais par celle du législateur, leur légitime représentant. Il semble donc que juridiquement, aucun recours en cassation ne soit possible.

(1) Rép. Dalloz. Arbitrage.

Et cependant, si l'on pousse plus loin l'analyse, on aperçoit que si dans le cas d'un litige tranché par un amiable compositeur on interdit tout recours en Cassation, il y a à cette défense une raison qui n'existe plus dans le cas qui nous intéresse : Un amiable compositeur est en effet affranchi de l'observation des règles de droit et de procédure ; un pourvoi en cassation apparaît donc inutile : Sur quelles violations porterait-il ? D'autant que l'opinion constante est que « la renonciation à l'appel ne s'étend pas aux moyens tirés de l'ordre public, spécialement à la violation des droits de la défense, ou si les arbitres ont statué sur un point où ils sont incompétents, *ratione materiae* » (1).

Donc, il est inutile d'autoriser un recours en cassation, car il n'y a pas de règles à respecter, donc aucune violation n'est possible ; on prévoit seulement la possibilité d'interjeter appel si la sentence enfreint les seules limites qui lui sont posées par l'ordre public.

En matière de sentence arbitrale de la loi du 31 décembre 1936, la position du problème est un peu différente. L'arbitre n'est pas tenu par des règles de procédure déterminées ; il n'est pas obligé de se conformer à des textes juridiques précis, édictant des solutions nettes et impératives. Il semble donc qu'on ne puisse invoquer trois des cas prévus pour ouvrir le recours en Cassation : Violation du texte de la loi, vices de forme et contrariété de jugement. Il ne peut y avoir violation du texte de la loi, car cela supposerait d'après les décrets du 27 novembre et 1^{er} décembre 1790, l'existence d'une loi régissant l'hypothèse prévue dans la décision attaquée et violation de cette loi ; or, il n'existe aucune disposition législative, qui pourrait contraindre un jugement arbitral. De même, il ne peut y avoir de

(1) Dalloz, Rép. Prat. Arbitrage.

recours pour un vice de forme dans la sentence d'un amiable compositeur dégagé de toute règle de procédure. Quant à la contrariété de jugements, elle ne peut exister.

Que penser du deuxième cas qui permet le recours en cassation : Incompétence ou excès de pouvoir. En général, on ne peut invoquer ce moyen contre la sentence d'un amiable compositeur, qui disposant de tous les pouvoirs, ne peut abuser de ses droits. En matière d'arbitrage des conflits du travail, il en serait de même, l'arbitre étant « amiable compositeur », si la loi n'avait prévu dans son article 5 que « l'arbitrage serait fait dans le respect des droits matériels des deux parties : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale ».

Du moment que le magistrat doit respecter certains principes, il faut automatiquement prévoir un moyen de faire annuler sa sentence si elle viole ces principes, et seul le recours en Cassation peut permettre de contrôler la régularité des sentences. Pour atténuer l'inconvénient que présenterait la révision d'une sentence après trois ou six mois, il suffirait de prévoir une procédure d'extrême urgence, assortie de sanctions de « fol pourvoi en Cassation », pour éviter que les parties ne se réfugient dans le maquis de la procédure.

En Italie, comme en France, aucun appel n'est recevable contre les jugements de la Magistrature du Travail : Mais les jugements rendus en violation des règles de la procédure ou entachés d'une erreur de droit peuvent être cassés. Le pourvoi doit d'ailleurs être formé dans les quinze jours.

Il nous semble donc que, aux termes de ces raisonnements et par similitude avec la pratique italienne, on doit, contrairement d'ailleurs à l'opinion communément reçue

jusqu'ici, reconnaître comme recevable un recours en Cassation tiré de l'excès de pouvoir de l'arbitre.

*
**

Parallèlement au recours en Cassation, existe dans le Code de Procédure civile la requête civile. Cette voie de recours diffère de la précédente sur au moins deux points : Alors que pour la Cassation, on saisit un tribunal autre que celui qui a rendu la première sentence, pour la requête civile, on s'adresse encore au même. Ceci se comprend aisément — et c'est ici le second point — parce que le recours en Cassation est fondé sur la violation de la loi ou des formes de la procédure, alors que la requête civile repose sur une erreur de fait ou un manque d'information du juge primitif. Le but de la requête civile est de lui fournir des éléments nouveaux pour réformer sa décision première.

Peut-on appliquer la requête civile aux sentences arbitrales ? En d'autres termes, peut-on faire revenir l'arbitre sur sa première décision ?

Fidèles à notre méthode, examinons avant de répondre les exemples étrangers. En Allemagne, les sentences que l'acceptation des parties, la loi ou la déclaration d'obligation ont rendu obligatoires ne peuvent plus être modifiées, car elles procurent immédiatement un droit aux parties, et c'est un principe du droit public germanique qu'un acte administratif ne peut plus être modifié par qui l'a émis lorsque des droits en ont déjà découlés. Les demandes en révision des sentences arbitrales génératrices de droits sont donc à rejeter par toutes les autorités conciliatrices et par les tribunaux de droit commun, à moins bien entendu que ces actes n'aient aucune valeur juridique. De même, la

procédure italienne permet la révocation des jugements entachés d'une erreur de fait ou de mauvaise foi.

En France, il est possible pour une partie qui ne s'estime pas satisfaite de demander à l'arbitre une « interprétation » de sa sentence primitive. C'est une sorte de requête en explication. Un exemple nous est fourni par la sentence de M. Mistler dans le conflit du spectacle parisien.

Nous estimons donc qu'on peut retourner devant le magistrat pour lui demander son interprétation. D'autre part, il paraît logique de lui reconnaître le droit de revenir sur sa sentence s'il a commis une erreur de fait, s'il a été mal informé, ou si sa bonne foi a été surprise.

Il n'est pas possible d'abandonner le problème des voies de recours sans voir quelle est la durée d'application de la sentence, à quel moment et pour quelles raisons on peut revenir devant le juge. C'est la théorie de la durée des contrats.

En droit international, branche juridique qui présente de fréquentes similitudes avec le droit du travail, il est une clause qui a pour but de mettre fin aux traités perpétuels et qui s'énonce ainsi : *omnis conventio interpretatur rebus sic stantibus*. Elle s'apparente à la fameuse théorie de l'imprévision en droit administratif qui permet de demander une révision du contrat quand surviennent des événements qu'il eut été impossible de prévoir (arrêt du gaz de Bordeaux, des tramways de Lille).

En droit allemand, où la révision ne peut porter ni sur le fond de l'affaire, ni sur le bien fondé de la décision, mais seulement sur l'observation des formes de procédure, les dispositions générales qui régissent les contrats individuels ou collectifs s'appliquent. C'est pourquoi en cas de changements économiques, on peut se dégager du contrat, toujours d'après la clause *rebus sic stantibus*.

En Nouvelle Galles du Sud, une association ouvrière « peut libérer ses membres, par une résolution prise à la majorité des voix, des effets d'une sentence arbitrale qui est en vigueur depuis douze mois au moins, pourvu que cette résolution ait été prise au scrutin secret et qu'au moins deux tiers des membres de l'Association aient participé au vote » (1).

En Italie, les jugements de la Magistrature peuvent faire l'objet d'un recours de droit que la procédure italienne ignore dans les autres cas, à savoir la réouverture de la procédure à la demande du Ministère public ou de la partie qui y a intérêt, s'il s'est produit « un changement notable dans l'état de fait », art. 89 du règlement.

Il en est de même en France. Il suffit qu'un « fait nouveau » puisse justifier cette demande ; de nombreuses sentences ont abrogé des contrats collectifs conclus pour un an, et les ont réformés sur des bases nouvelles. Ceci est d'ailleurs un peu anormal, car la clause « rebus sic stantibus » n'est applicable en général qu'aux contrats ou traités à durée illimitée.

De nombreux exemples de cette manière de faire se trouvent dans la pratique française. Nous citerons l'exemple donné par M. Pierre Daniel dans son magistral article sur l'arbitrage dans « Politique » de juin 1937. « L'union syndicale des ouvriers métallurgistes de la région parisienne ayant trouvé insuffisants les avantages accordés par la sentence Oualid, elle engagea sur le conseil même du Chef du Gouvernement une nouvelle procédure de conciliation et d'arbitrage. M. VILLETTE fut en fin de compte désigné comme surarbitre. La sentence en date du 15 mars 1937 constate :

(1) La conciliation et l'arbitrage des Conflits du Travail. B. I. T., p. 135.

« Considérant que l'ajustement résultant de la sentence rendue le 7 février 1937 ne saurait mettre obstacle à une révision ultérieure des salaires.

Qu'il suffit, pour motiver cette révision, que depuis une hausse notable du coût de la vie se soit produite.

Considérant que les éléments qui ont servi de base à la sentence du 7 février 1937 sont ceux qui résultent des indices de la statistique générale de la France de fin décembre 1936.

Qu'il échet, dès lors, pour le surarbitre, dont la décision doit être uniquement inspirée par les considérations qui ont déterminé le vote de la loi monétaire du 1^{er} octobre 1936, de rechercher si, depuis fin décembre 1936, une hausse s'est manifestée qui soit de nature à justifier une majoration de salaires.

Considérant qu'il ne saurait être contesté que, depuis les deux premiers mois de l'année 1937, les conditions de la vie se sont notablement accrues, ainsi qu'en témoignent, d'ailleurs, les derniers indices qui ont été publiés.

Considérant, d'autre part, que des ajustements de salaires tenant compte de ces constatations sont intervenus tout récemment dans d'autres branches d'industrie.

Considérant, dès lors, qu'un relèvement de salaires apparaît comme justifié dans une mesure correspondant sensiblement à la hausse constatée et en harmonie avec les derniers ajustements auxquels il a été procédé ;

Considérant, toutefois, qu'en raison des circonstances qui le motivent, il paraît opportun que ce relèvement — qui ne doit constituer qu'un complément destiné à remédier aux fluctuations du coût de la vie — affecte d'une manière uniforme les différentes catégories de salaires et doit, en conséquence, être calculé d'après le salaire moyen résultant des tarifs fixés par la sentence du 7 février 1937.

Considérant que, compte tenu des éléments fournis et non contestés, il convient de fixer à trente-cinq centimes l'heure le relèvement envisagé.

Par ces motifs,

Décidons :

Il est accordé aux ouvriers en cause, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, à partir du 15 mars 1937, une augmentation de trente-cinq centimes l'heure sur les tarifs prévus par la sentence du 7 février 1937 ».

On voit donc qu'en matière de conflits collectifs du travail, l'autorité de la chose jugée n'existe pas. Et ceci se comprend aisément : Il faut tenir compte pour rendre la sentence de la vie économique du pays. Les motifs n'étant pas juridiques, mais économiques et sociaux, sont sujets à changement. C'est le droit en perpétuel mouvement. Il serait d'ailleurs, nous semble-t-il, bon de déroger certaines fois à ce grand principe d'autorité de la chose jugée, notamment en matières de rentes allouées à des accidentés, qui par suite de la hausse continue des prix se trouvent trop souvent réduits à la mendicité.

*
**

Nous avons vu jusqu'à présent que la sentence de l'arbitre s'impose aux parties, sans qu'elles puissent disposer d'aucune voie de recours. L'appel est interdit par la loi et le pourvoi en Cassation, contrairement à notre opinion, n'est pas reconnu comme valable par les juristes.

Cependant, un mode de recours a été imaginé, non plus devant la Cour de Cassation, mais devant le Conseil d'Etat.

D'après la loi, il est prévu qu'en matière de conflits collectifs, le Ministre a le droit, en cas de défaut des parties,

de procéder lui-même à la nomination de l'arbitre ou du suarbitre. Mais il ne peut pas procéder librement à cette nomination. Il est tenu d'observer les règles édictées dans la loi du 31 décembre 1936 et dans le décret du 16 janvier 1937.

S'il transgresse ces dispositions, peut-on entamer une action en excès de pouvoir ? Comment ont été engagés et sur quelles bases les recours actuellement pendants. Tels sont les deux points à étudier dans ce chapitre.

D'après le droit administratif de M. Louis Rolland, il y a excès de pouvoir quand « un particulier lésé dans ses intérêts par une décision exécutoire d'un administrateur actif demande à un juge (Le Conseil d'Etat) : d'une part, de constater avec force de vérité légale : a) ce qu'est en une matière déterminée, le droit objectif positif ; b) la non concordance de la décision le liant avec ce droit objectif positif, et d'autre part, de prononcer en conséquence l'annulation de cette décision ».

Tout ce développement paraît s'appliquer très étroitement aux décisions ministérielles en matière de conflits du travail.

En effet, pour être recevable, un recours en excès de pouvoir suppose diverses conditions :

a) Capacité d'ester en justice, aucune difficulté dans le cas envisagé.

b) Justification d'un intérêt direct et personnel lésé. Ceci peut être parfaitement vrai dans le cas d'une décision arbitrale.

c) Certaine nature de l'acte attaqué. Celui-ci doit être une décision exécutoire émanant d'un agent administratif et de nature à faire grief.

Or, la désignation d'un arbitre par le Ministre compétent

est véritablement une décision exécutoire, de nature à faire grief et émanant à juste titre d'un agent administratif.

d) Enfin, il faut observer certaines formes, délais et ne disposer d'aucun recours parallèle.

Ces conditions de recevabilité étant remplies, la décision du Ministre rentre-t-elle dans les cas d'annulation ?

Il y en a quatre : le détournement de pouvoirs, le vice de formes, la violation de la loi et l'incompétence. Ces trois derniers cas peuvent, nous semble-t-il, être retenus dans l'hypothèse des conflits du travail.

On peut citer comme exemple le « RECOURS DES GOURMETS », ainsi formulé : « La décision attaquée a désigné un surarbitre dans le cadre de la loi de 1936, alors que les règles n'ont pas été observées (1).

a) D'après le décret, il faut trois échelons de conciliation avant l'arbitrage. Or, un seul fut utilisé dans le cas présent, et de plus, il n'y eut pas essai de conciliation, car les patrons ont soutenu que cette procédure n'était pas applicable et la Commission s'est rangée à ce point de vue.

b) Un surarbitre a été nommé, alors qu'il n'y avait pas d'arbitres nommés. De plus, les délais n'ont pas été respectés : C'est un jour après la réunion de la Commission que l'on a désigné un arbitre en violation de l'art. 9 et de l'art. 11.

c) La procédure de conciliation doit intervenir avant arbitrage et lock-out. Or, la convocation de la Commission a eu lieu, les ouvriers étant en grève depuis 8 jours et il n'y avait aucun accord entre les parties pour raccourcir la procédure ».

Par violation de la loi, il faut entendre la violation, la fausse application ou l'erreur d'interprétation de la

(1) Archives du Ministère du Travail.

légalité, c'est-à-dire non seulement de la loi au sens formel mais encore des divers règlements s'appuyant sur la loi. Or, il y a violation de la loi lorsque le Ministre nomme un arbitre alors que le conflit était réglé ou qu'il n'y avait pas de conflit du travail.

Dans certaines hypothèses il peut y avoir recours pour incompétence, quand on n'est pas dans le domaine de conflits du travail prévus par la loi du 31 décembre 1936, mais qu'il s'agit de conflits relevant de la juridiction prud'homale.

Mais alors la question est délicate, car il y a dans ce recours une façon indirecte de faire appel d'une sentence et de la faire annuler. S'il n'y a eu que nomination « illégale » d'un surarbitre, et qu'on attaque cette décision, l'annulation qui peut survenir est lourde de conséquence, car elle entraîne la nullité de la sentence et remet les choses en état trois ou six mois après son prononcé, solution que redoutait particulièrement M. Léon Blum. Mais ce recours est parfaitement régulier.

Il est plus difficile, à notre avis, de trancher la question lorsque l'arbitre a explicitement statué sur sa compétence soit par une sentence avant dire droit, soit dans le corps de la sentence. Si dans un cas semblable, on attaque la décision du Ministre, il est aussi indirectement demandé annulation de la sentence de l'arbitre en tant qu'il statue sur sa compétence. Or, la sentence est sans appel et ne peut être annulée. On est donc à ce moment dans une situation délicate et qui n'est pas que théorique. Des exemples nous sont fournis par les sentences du Soleil, 14 mai 1937, et de la Nourylande, 12 mai 1937, où l'arbitre, M. Yvan Martin, maître des requêtes au Conseil d'Etat a statué sur sa compétence.

« Sentence surarbitrale rendue par M. YVAN-MARTIN pour les Etablissements Nourylande (1) :

Considérant que tant par les actes extra-judiciaires sus-visés que par les conclusions déposées devant le surarbitre, les Etablissements de la Nourylande soutiennent qu'il n'y a pas en l'espèce conflit collectif du travail devant être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage prévues par la loi du 31 décembre 1936 et que, dès lors, le surarbitre n'est pas compétent pour en connaître.

Considérant qu'aux termes de l'article premier de la loi du 31 décembre 1936 « dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out ».

Considérant qu'il résulte des documents qui ont été remis au surarbitre tant par l'avocat de la Direction de la Nourylande que par la délégation ouvrière, que le 16 février 1937, l'ouvrier Mayeras, délégué ouvrier, a été licencié pour avoir, sans autorisation de la Direction, placé dans le panneau réservé à l'affichage une affiche convoquant les ouvriers à une réunion ; que, pour protester contre ce licenciement, les ouvriers cessèrent le travail le 18 février, pendant une heure et demie ; que le même jour, à la suite de cette cessation de travail, les ouvriers Delcroix, Ruche, Bocquet et Demonchy furent licenciés ; que le soir même, les ouvriers tinrent une réunion au cours de laquelle ils décidèrent de demander la réintégration du personnel licencié et de saisir la Commission départementale de conciliation ; que, convoqué devant la Commission départementale de conciliation de l'Oise pour le 2 mars 1937, le Directeur des Etablissements de la Nourylande refusa de

(1) Archives du Ministère du Travail.

s'y rendre ; qu'il ne se rendit pas davantage à une nouvelle convocation pour le 12 mars, mais que son avocat consentit seulement à être entendu par la Commission à titre officieux et hors séance, que tous les efforts pour faire venir le Directeur de la Nourylande devant ladite Commission étant restés sans effet, la Commission rendit une décision par défaut le 24 mars 1937 ; qu'avant cette décision, et pour protester contre le refus directorial d'aller en conciliation, la grève fut décidée le 17 mars, que tous les ouvriers, au nombre de plus de cent, qui se conformèrent à cette décision de grève furent licenciés et que, depuis le 17 mars, ils n'ont pas repris le travail.

Considérant qu'ainsi le différend qui s'est élevé entre la Direction de la Nourylande et une partie de son personnel a eu pour origine le congédiement d'un délégué ouvrier, en raison d'un acte se rattachant à l'exercice de sa fonction et s'est manifesté par des faits de grève et le licenciement de plus du tiers du personnel ouvrier des usines, que, dans ces conditions, il présente le caractère d'un conflit collectif du travail sur lequel il appartient au surarbitre de statuer, conformément à la loi du 31 décembre 1936 susvisée ».

On peut de cette sentence rapprocher celle-ci, rendue par M. YVAN-MARTIN sur la Compagnie Le Soleil (1) :

« Considérant que la Chambre Syndicale des Employés de la Région parisienne et la délégation du personnel licencié de la Compagnie d'Assurances Le Soleil demandent la réintégration des 62 employés qui ont été licenciés de ladite Compagnie et que par la lettre susvisée du 30 avril 1937, le Directeur général de cette Compagnie soutient qu'il n'y a pas eu en l'espèce conflit collectif du travail devant être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage pré-

(1) Archives du Ministère du Travail.

vues par la loi du 31 décembre 1936 et que, par suite, le surarbitre n'est pas compétent pour connaître du différend.

Considérant qu'aux termes de l'article premier de la loi du 31 décembre 1936 susvisée, dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou lock-out.

Considérant que la Chambre Syndicale et la délégation des employés ci-dessus mentionnées allèguent que les 62 employés dont il s'agit ont été licenciés, les uns à l'occasion de leurs fonctions de délégués, et les autres, en violation de la liberté syndicale ; que le Directeur général de la Compagnie Le Soleil, qui, en refusant de se rendre à la convocation du surarbitre soussigné, s'est borné à dénier la compétence de celui-ci, n'a rien opposé à ces allégations ; que, dès lors, celles-ci doivent être tenues pour exactes et que, dans ces conditions, les licenciements en cause ne présentent pas le caractère de simples mesures individuelles, mais mettent en jeu des intérêts d'ordre corporatif ; qu'ainsi le différend auquel ils ont donné lieu doit être regardé comme un conflit collectif du travail sur lequel il appartient au surarbitre de statuer (1).

Dans ces deux cas, le surarbitre a statué sur la compétence, et a ainsi entériné la décision du Ministre le nommant. Or, il est actuellement pendant un pourvoi Le Soleil, qui, s'il était accepté, comporterait annulation de la sentence arbitrale, ce qui est illégal.

« C'est en violation de la loi du 31 décembre 1936 et du décret du 16 janvier que le Ministre a cru devoir appliquer la procédure d'arbitrage à un prétendu différend qui aurait existé entre la Compagnie et son personnel, alors que les

(1) Archives du Ministère du Travail.

faits visés ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi d'arbitrage ; qu'il s'agit en réalité de la rupture de contrat de travail, que la Compagnie a opéré en octobre 1936, conformément à l'article 23, à la suite d'actes d'insubordination ». Le pourvoi met donc nettement en cause le paragraphe par lequel le surarbitre s'était déclaré compétent. Il nous semble qu'en droit, le Conseil d'Etat devrait écarter ce recours qui tendrait à instaurer un contrôle sur la décision arbitrale.

Il est procédé de même dans le cas du pourvoi SAUBA. Il y est allégué que le conflit entre la Direction et les employés est un conflit individuel, relevant des prud'hommes et non un conflit collectif susceptible d'arbitrage. Le Conseil d'Etat va donc être appelé à trancher cette question : Y a-t-il conflit individuel ou conflit collectif ? question déjà résolue et *sans appel* par le surarbitre (1).

Ainsi se trouve posé le problème du recours pour excès de pouvoir : On ne peut pas attaquer la sentence arbitrale, mais on l'attaque indirectement en faisant tomber la décision du Ministre qui s'est à tort, dit-on, déclaré compétent, et que la sentence a confirmé dans sa compétence. On ne doit donc pas, semble-t-il, accepter ce recours ; mais alors, il n'y a plus aucune garantie pour les parties : un Ministre nomme sciemment un surarbitre, le sachant incompétent. Celui-ci statue sur sa compétence et il n'y a plus de recours possible. Problème très grave et qui laisserait une part trop grande à l'arbitraire.

Il nous semble que l'on ferait disparaître ce procédé indirect de recours devant le Conseil d'Etat, avec le risque d'injustice en cas de sa non recevabilité en reconnaissant la validité du pourvoi en cassation et surtout en codifiant les expériences déjà faites.

(1) Archives du Ministère du Travail.

SECTION II. — Les exceptions

Dans certains cas, on peut soulever l'exception de litispendance, soit parce qu'un Tribunal Civil est saisi de l'affaire, soit parce que des poursuites correctionnelles sont commencées.

En matière de conflits individuels du travail, le Tribunal Civil est juge d'appel des décisions prud'hommales. De plus, il est habilité à connaître en première instance :

- a) Des engagements des personnes qui n'ont pas la qualité de domestiques ou gens du travail ;
- b) Des applications des conventions collectives entre syndicats ouvriers et patrons ;
- c) Des rentes ou pensions pour accidents.

Peut-on soulever devant la commission de conciliation ou l'arbitre l'exception de litispendance ? Ceci n'est pas une simple hypothèse et le cas pratique s'est présenté dans l'affaire de la NOURYLANDE (1).

Alors que les ouvriers de cet établissement s'étaient mis en grève pour protester contre le refus des patrons de se présenter devant la Commission de conciliation, et alors que le surarbitre était désigné, une action devant le Tribunal Civil de la Seine en dommages-intérêts pour trouble de travail et faits dommageables contre la Fédération Nationale des Industries Chimiques et la Confédération Générale du Travail fut introduite. Ainsi, devait fatalement être soulevée l'exception de litispendance ; dans le cas particulier, le surarbitre, M. Ivan Martin, repoussa ce moyen

(1) Conf. sup. p. 71.

de procédure en déclarant qu'il n'y avait pas connexité. Mais allons plus loin, et fidèle à notre méthode, examinons les expériences étrangères.

Dans les pays scandinaves, il existe deux sortes de conflits : les uns sont dits conflits d'intérêt et concernent la réglementation des conditions du travail ou des salaires ; ils sont réglés par conciliation. Les autres appelés conflits juridiques, ont trait à la validité ou à l'interprétation des conventions collectives et sont soumis à l'arbitrage. On peut imaginer une double action entreprise simultanément. Mais dans ce cas, d'après les lois scandinaves, l'exception de litispendance n'est pas admise ; l'esprit qui préside à toute ces dispositions est avant tout fait de concession et de libéralisme.

C'est dans ce même esprit, peu juridique sans doute, mais conforme au désir du législateur que doit être considérée l'exception *ultra petita*. Devant toutes les juridictions judiciaires ou administratives, les parties n'ont pas le droit d'élargir devant le Tribunal leurs demandes primitives ; on peut invoquer des moyens nouveaux, mais pas ajouter des chefs de demande. De même le juge ne peut statuer en dehors de ce qui lui est demandé. Dans une sentence arbitrale, le surarbitre a refusé de décider en matière d'allocations familiales la demande primitive portant seulement réclamation sur les salaires. Le juge dans ce cas avait décliné sa compétence sur ce point complémentaire.

(Sentence LAMOR, Direction et personnel des Brasseries de l'Atlantique à Bordeaux). « Par application de la règle impérieuse, suivie en matière judiciaire et suivant laquelle le juge ne peut statuer *ultra petita*, je n'ai pu me prononcer sur le principe des allocations pour charges de famille qui ne m'a été soumis par aucune des parties » (1).

(1) Archives du Ministère du Travail.

Cette méthode nous paraît peu conforme à la pensée qui a présidé à l'élaboration de la loi sur l'arbitrage tant en France qu'à l'étranger. Le juge n'est pas lié par les règles trop strictes de procédure.

Comme l'arbitre compositeur, il peut s'en affranchir et ne doit avoir comme règle et comme but que la volonté de concilier les parties. C'est une nécessité qui résulte des exigences même de la pratique, nécessité que les législations étrangères ont en général admirablement comprise. Nous n'en retiendrons pour exemple que deux textes tirés l'un de la législation de l'Australie Occidentale, l'autre de la législation fédérale (1) :

« Le Tribunal d'arbitrage avant de rendre sa décision dans un cas de différend industriel qui lui est soumis peut, à un moment quelconque, permettre que la demande principale ou une demande incidente formulée plus tard soit modifiée dans des conditions qu'il déterminera ».

« Le Tribunal d'arbitrage peut à tout moment autoriser la modification d'une demande ou d'un acte de procédure. Quand le Tribunal rend une sentence arbitrale ou une décision, il n'est pas tenu de se limiter à la demande particulière qui a été présentée par les parties, ou aux revendications qui ont été proposées par les parties, mais il peut dans la sentence prendre comme objet en cause tout ce qu'il estimera nécessaire ou utile au règlement ou à la solution du différend ou à la prévention de futurs différends industriels ».

Ces dispositions qui peuvent choquer les civilistes ou auteurs de procédure nous paraissent cependant louables en tant qu'elles peuvent permettre la solution des conflits.

(1) La conciliation et l'arbitrage des Conflits du Travail. B. I. T., p. 92.

Il est enfin dans le code de procédure civile une règle impérative ainsi formulée : « Le criminel tient le civil en état ». En d'autres termes quand deux actions sont intentées, l'une devant le Tribunal civil, et l'autre devant les juridictions répressives, il faut attendre la décision de celles-ci pour obtenir le jugement civil. On conçoit aisément l'importance qu'il y a de savoir si cette règle régit aussi l'arbitrage. Il suffirait en effet pour paralyser la procédure prévue par la loi du 31 décembre 1936 de poursuivre des ouvriers devant le Tribunal correctionnel. Cette hypothèse est vraisemblable et dans l'affaire de la Nourylande, elle s'était posée. Le surarbitre, M. YVAN-MARTIN, ne crut pas devoir se conformer à ce principe de la procédure civile. Pourvoi en Conseil d'Etat fut formé à ce sujet et on ne peut préjuger de la décision de la Haute Assemblée. Cependant, la réponse du Ministre du Travail est ainsi conçue : « Les arbitres ont été avisés que la juridiction répressive ayant été saisie d'une plainte relative aux faits qui ont provoqué le différend auraient dû surseoir à statuer jusqu'à ce que cette juridiction se soit prononcée... Il n'apparaît pas que le règlement du Code de procédure civile soit applicable en matière de différends collectifs ». Cette remarque se comprend aisément, si, encore une fois, abandonnant les subtilités de la procédure, on songe à la volonté du législateur. Celui-ci voulut avant tout ramener la paix sociale, et pour cela il fallait créer une atmosphère de conciliation et d'équité. Or, le recours à la juridiction répressive est susceptible d'envenimer encore les rapports entre les ouvriers et les patrons. Le second but poursuivi par la loi était de raréfier les arrêts dans la production. Or, imposer des délais aboutissait seulement à retarder la décision définitive. C'est pourquoi, nous pensons que cette règle du C. P. C. ne doit pas jouer en matière de conflits collectifs.

Nous irions même volontiers encore plus loin, pensant

que le surarbitre doit lui-même être juge des faits correctionnels ou de simple police, sauf à faire appliquer les sanctions prévues pour ces juridictions et par les voies de droit habituelles. D'ailleurs, cette conception se rapproche de certaines données de la jurisprudence italienne. Nous n'en retiendrons pour exemple que la sentence suivante :

Cour de Cassation, 6 décembre 1934 (1). — Ditta Mussi e Guipper c. Boccardi (Mass. 1935-77).

« L'organe de juridiction du travail est compétent pour statuer sur tous différends dont l'objet présuppose l'existence d'un contrat d'emploi ou qui se réfère à celui-ci comme titre d'action ou d'exception.

En l'espèce, il a été décidé que c'est à bon droit que le juge du travail a été saisi en appel de la demande de dommages-intérêts présentée en raison de la forme injurieuse du licenciement intervenu à la suite d'une accusation en vol portée contre l'employé congédié, vu que le fait qui était imputé à celui-ci ne constituait pas un délit ».

(1) Revue de Jurisprudence Internationale, 1933.

DEUXIÈME PARTIE

LA LOI ET SES APPLICATIONS

DEUXIÈME PARTIE

LA LOI ET SES APPLICATIONS

Dans la première partie, nous nous sommes efforcés de commenter la loi, nous attachant essentiellement à l'étude de l'organisation de l'arbitrage, du surarbitrage et de la procédure en général. Mais on n'aurait qu'une vue très insuffisante de l'arbitrage en France si l'on se bornait à ces commentaires. Il importe de voir comment la loi s'est traduite dans les faits et comment son application a pu permettre la solution de nombreux différends.

Il nous a paru intéressant de grouper les applications qui ont été faites de la loi sous quelques grandes rubriques qui rendent compte également des pouvoirs que se sont reconus les arbitres pour résoudre les conflits du travail.

Nous avons été obligés de faire un très grand appel à la jurisprudence (1) et de citer de très larges extraits de sentences. Nous avons cru en cela faire œuvre utile et nécessaire, car si les techniciens peuvent assez aisément s'en procurer le texte, il n'en est pas toujours de même pour les profanes. Or, la loi sur l'arbitrage n'aura son plein effet que du jour où l'opinion publique saisira enfin la nature et la portée de la loi.

(1) Cf. à la fin de l'ouvrage : l'index méthodique des sentences.

CHAPITRE PREMIER

DUREE DES CONVENTIONS ET RETROACTIVITE

La première question que se pose l'arbitre à qui l'on soumet une demande de révision, est de savoir s'il peut abolir une convention collective ; en d'autres termes, si une convention est stipulée valable pour un an, peut-il, au bout d'un mois, changer un des articles ? Si l'on raisonnait en droit strict, il faudrait, tenant compte et du Code Civil « Les conventions font la loi des parties » et de la répugnance de la Cour Suprême à accepter l'imprévision, conclure par la négative. Mais l'arbitrage est un domaine particulier. On ne raisonne plus en droit, mais en équité. Aussi, l'opinion généralement admise par la jurisprudence arbitrale est-elle que l'arbitre peut modifier une convention en cours, si un fait nouveau se produit. Nous rejoignons par là, la théorie de l'imprévision en droit public : (Sentence BRICOUT. Employeurs et employés des Hôtels, Cafés, Restaurants de la région parisienne). « Attendu que la convention collective du 18 novembre 1936 a été conclue pour la durée d'un an, qu'en principe une convention acceptée librement doit être exécutée dans sa forme et sa teneur, que la loyale exécution des engagements est particulièrement désirable en matière de conventions collectives, qu'en thèse générale, seul un événement imprévu et insurmontable constituant un cas de force majeure peut dispenser de l'exécution de la convention en y mettant obstacle : qu'il faut toutefois reconnaître qu'à la suite de

circonstances exceptionnelles survenues au cours de ces dernières années, le pouvoir a dû être reconnu aux juges à plusieurs reprises de résilier certains contrats.

Attendu que les arbitres qui agissent avec les pouvoirs d'amiabes compositeurs et qui se décident d'après l'équité sont forcés de par les mêmes circonstances exceptionnelles d'admettre une révision des salaires fixés dans une convention, notamment s'il s'est produit une *hausse importante des prix* » (1).

Ce droit de modifier les clauses d'un contrat à durée déterminée peut révolter de prime abord : même en droit international, où les traités sont assez souvent violés, il n'est fait application de la règle « *rebus sic stantibus* » que parce que les conventions sont à durée illimitée. Et cependant, avec raison d'ailleurs semble-t-il, M. OUALID statuait en ces termes dans le conflit de la Métallurgie parisienne (2) :

« Considérant que si les conventions font la loi des parties et si la loyale exécution des engagements mutuellement pris est particulièrement désirable en matière de conventions collectives du travail, si l'on veut en généraliser l'usage et y obtenir la franche adhésion des contractants, ce principe ne saurait faire échec aux révisions même en cours d'exécution, consenties d'un commun accord ; ou à celles justifiées par un changement profond des circonstances qui existaient au moment de leur conclusion, et en avaient motivé certaines clauses, ou enfin aux révisions prévues et autorisées par la loi elle-même ;

« Considérant, au surplus, qu'à défaut même d'une adhésion volontaire de la délégation patronale à une révision de la convention fondée sur une « hausse notable du coût de la vie », l'article 15 de la loi monétaire du 1^{er} octobre

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2) Questions Prud'homales. Août 1937, p. 768.

1936 aurait rendu cette révision légale et permis le recours à « la procédure de conciliation et d'arbitrage obligatoires en vue du règlement de ce différend, né d'une hausse notable du coût de la vie et ayant trait à la rédaction, à l'exécution et à la révision des clauses des conventions collectives relatives aux salaires ;

« 1° La stipulation d'une durée ferme d'un an dans la convention collective du 12 juin 1936 ne fait pas obstacle à une révision de celle-ci fondée sur l'application de l'article 15 de la loi du 1^{er} octobre 1936... »

De même, dans certains cas, est-il également possible de demander que la sentence arbitrale ait un effet rétroactif ? Peut-elle faire remonter une augmentation de salaires à trois mois en arrière ? Egalement controversé fut ce point et à juste titre. Là encore, on se heurtait au droit civil : « La loi n'a point d'effets rétroactifs. Elle ne dispose que pour l'avenir ». Mais ici aussi, l'arbitre ne doit pas oublier qu'il statue en équité et qu'il est dégagé de l'observation de la loi. Aussi, conclut-il généralement à la possibilité de rendre rétroactive une majoration de salaires. Cependant, une telle solution ne laisse pas de présenter de graves inconvénients : Un débours massif et imprévu peut vider totalement le fonds de roulement d'une entreprise, déséquilibrer un budget et peut-être entraîner une fermeture. Dans ce cas, le remède eut été pire que le mal. Aussi, faut-il souligner l'attitude sage des arbitres. Ils acceptent la rétroactivité, mais ne la limitent qu'à une très courte période, et seulement s'il y a eu des pertes de temps dans la procédure de révision.

Dans aucune sentence il n'est procédé à l'analyse de ces écueils avec plus de netteté que dans celle de M. OUALID (1). (Métallurgie parisienne. 7 février 1937).

(1) Questions Prud'homales. Août 1937.

« Considérant enfin, en ce qui concerne le dernier point en litige à savoir, la date de mise en application de ces nouveaux tarifs, qu'il n'est pas contestable que toute rétroactivité, non prévue présente le triple inconvénient de contraindre les parties payantes à un effort de décaissement immédiat, souvent incompatible avec l'état de leur trésorerie, de bouleverser leurs calculs de prix de revient, fondés sur les anciens tarifs et de jeter dans la circulation une quantité de signes monétaires qui accélère la hausse des prix ;

« Mais considérant aussi que la demande de la délégation ouvrière date du 12 octobre 1936 ; qu'elle a été précisée dans son montant dès la fin dudit mois ; que la délégation ouvrière a déclaré, à ce moment, qu'elle entendait faire remonter la hausse éventuelle à cette date, ramenée par la suite au 1^{er} janvier ; que c'est moyennant cette précaution qu'elle a fait prendre patience à ses commettants ;

« Considérant, au surplus, que, quels que soient les inconvénients économiques de la rétroactivité, susceptibles d'ailleurs, d'être fortement atténués en limitant celle-ci à une brève période et en échelonnant les effets sur un certain nombre de pays, ils ne sauraient cependant être invoqués pour faire dépendre la date d'application d'une mesure de la durée d'une négociation et d'une procédure ;

« Considérant, en conséquence, que la demande d'arbitrage des employeurs, datant du 13 janvier, c'est au début de la première semaine, suivant cette date, qu'il faut faire produire effet aux majorations de salaires et d'allocations familiales sus-indiquées ».

Ainsi, peut-on répondre par l'affirmative sur les deux points suivants : l'arbitre peut-il modifier une convention en cours et peut-il prononcer une sentence rétroactive, mais sans oublier qu'il est tenu de limiter les lourdes conséquences qu'impliquent ses décisions.

CHAPITRE II

PROTECTION DES TRAVAILLEURS

HYGIENE, MATERNITE

Diverses fois, il a été demandé à l'arbitre de statuer sur les conditions d'hygiène, sur les allocations familiales, ou sur les indemnités de maternité. Il ne s'y est jamais refusé, se déclarant ainsi parfaitement compétent en ces matières.

Ainsi, le personnel de la Société des Eaux et assainissement d'Avignon avait demandé à l'arbitre, M. FABRE, le 30 avril 1937 : Qu'il soit permis aux ouvriers occupés dans l'usine à la réception des bennes et au travail dans les cellules, de réclamer un changement de poste après six mois de cette besogne, sur certificat de médecins assermentés et que si ce certificat atteste qu'un repos est nécessaire, les dits ouvriers puissent en bénéficier pendant une semaine payée par la Société ». La sentence arbitrale fit droit à ces réclamations (1).

De même, dans de nombreuses occasions, le magistrat a eu à statuer sur les congés-maternité. Malheureusement, et c'est un exemple frappant de l'inconvénient qu'il y a de nommer au hasard des arbitres dépourvus de directives

(1) Archives du Ministère du Travail.

générales, les décisions sont parfois différentes. Dans un cas (sentence PERETTI des Soieries et Rubans parisiens), il est décidé : « Il sera payé aux employées en état de grossesse un congé de 45 jours avant l'accouchement, de 45 jours après, avec salaire intégral par les versements combinés du patron et des assurances sociales » (1).

Une autre sentence, rendue par M. DAUDIN, sous-préfet d'Abbeville, le 22 mai 1937, stipule : « Il sera accordé aux employées en état de grossesse ayant au moins un an de présence dans l'établissement, un congé de 30 jours avant l'accouchement, avec demi-salaire, et six mois de congé sans traitement, si nécessaire, sans que cette mesure puisse entraîner rupture du contrat de travail » (2).

Enfin, souvent les sentences portent sur les allocations familiales, et à ce sujet une difficulté se pose. Dans le compromis, on demande à l'arbitre de statuer sur les salaires. Peut-il en conclure qu'il est habilité à décider en matière d'allocations familiales ? Certains ne l'ont pas cru et ont refusé, arguant de la règle « ultra petita ». Nous estimons au contraire que la mission donnée à l'arbitre de statuer en matière de salaires lui donne le droit de s'occuper tant des allocations familiales que des indemnités de maternité, car, dans l'état actuel du progrès social, le salaire n'est plus seulement ce qui est nécessaire à l'individu, mais aussi à sa famille, et à ce titre, les allocations rentrent dans le salaire. L'Italie fasciste d'ailleurs nous montre le chemin sur ce point.

Mais étant donné l'organisation des Caisses de Compensation, il nous semble que les arbitres feront bien d'agir ainsi que l'a fait M. SCHWARTZ dans sa sentence P.-L.-M.

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2) Ibid.

déjà citée : « Considérant que les répercussions de la hausse des prix étant plus lourdes pour les chefs de famille que pour les célibataires ou les ménages sans enfants, il importe, conformément à des principes maintes fois énoncés, d'accroître en même temps que les salaires proprement dits, les allocations familiales ; que le taux réglementaire des allocations dans le Département de l'Yonne est encore particulièrement minime ; que la partie ouvrière s'est déclarée d'accord pour qu'il soit pourvu à leur majoration au moyen d'un prélèvement convenable sur le coefficient de hausse des salaires : que la partie patronale n'a émis à l'encontre de cette méthode que des objections relatives au moyen technique d'assurer le paiement d'indemnité de famille spéciales aux entreprises en cause, mais qu'à cet égard il appartient aux Caisses de compensation, en prélevant des cotisations déterminées en conséquence, de faire aux intéressés les versements imposés par la présente décision.

Considérant en définitive qu'au lieu de majorer de 17,9 % la rémunération totale des ouvriers (salaires proprement dits et indemnités familiales), il sera opportun de majorer seulement de 16 % les salaires proprement dits, et d'affecter la marge disponible à un relèvement des allocations familiales qui pourront ainsi atteindre les valeurs suivantes :

50 francs par mois pour le premier enfant ; 100 francs pour deux enfants ; 200 francs pour trois enfants et 1500 francs par enfant au delà du troisième » (1).

(1) Archives du Ministère du Travail.

CHAPITRE III

ORGANISATION DU TRAVAIL

On reconnaît en général deux modes d'organisation du travail : le travail au temps et le travail à la tâche. Dans le premier, la rémunération dépend de la durée du travail, dans le deuxième elle est fonction du travail effectivement accompli. Cette modalité fut très vivement combattue car elle était, disaient ses adversaires, contraire à la dignité de l'homme, à sa santé et à son intellectualité. Ce n'est pas ici le lieu de développer ces discussions, mais il importe de constater préliminairement que la rémunération à la tâche permet d'obtenir un rendement ouvrier supérieur.

L'arbitre peut-il décider que l'on appliquera telle ou telle forme de rémunération ? C'est affirmativement qu'il faut répondre, si l'on se base sur la jurisprudence arbitrale actuellement connue. Pour le prouver, nous ferons un large appel à différentes sentences rendues sur ce point important, puisqu'il est lié à l'organisation même de l'entreprise. C'est ainsi que dans un différend entre le syndicat ouvrier de la Chapellerie parisienne et l'association parisienne des fabricants de chapeaux pour dames (Sentence TETREAU, 25 mars 1937), il est dit : « Considérant qu'il est légitime d'intéresser les travailleurs à l'activité des entreprises et, lorsque des dispositions sont prises pour leur garantir à tous un minimum de salaire vital, de récompenser leur valeur professionnelle ; que le mode de rémunération qui consiste à allouer un salaire proportionnel à la quantité

d'ouvrage accompli par le salarié répond à ce double objet, à condition toutefois que soient prévues toutes précautions utiles pour empêcher les abus qu'il peut comporter, décide : Article premier. — La convention collective à intervenir entre l'Association Parisienne des fabricants de chapeaux pour dames et le Syndicat ouvrier de la Chapellerie parisienne devra prévoir que le travail des ouvrières garnisseuses en chapellerie sera rémunéré, soit au temps, soit aux pièces » (1).

C'est dans le même sens que devait juger le 19 janvier 1937 M. YVAN-MARTIN : « Considérant que le désaccord qui s'est élevé entre la Chambre Syndicale des Industries de Chocolaterie et de Confiserie de la région de Bordeaux et du Sud-Ouest et le Syndicat Confédéré des Chocolatiers, Confiseurs et parties similaires de Bordeaux et de la Région, ne porte que sur l'article 14, paragraphe c du projet de convention ainsi conçu : « Les salaires aux pièces, au boni, à la prime, au rendement, doivent être fixés de façon à assurer à tout le personnel de toutes les usines, travaillant normalement, un salaire au moins égal au salaire horaire minimum d'embauchage de sa catégorie ;

Considérant que le Syndicat ouvrier demande la suppression de cette disposition, dont le Syndicat patronal demande le maintien ;

Considérant qu'il est légitime d'intéresser les travailleurs à l'activité des entreprises et, lorsque les dispositions sont prises pour leur garantir à tous un minimum de salaire vital, de récompenser leur valeur professionnelle ;

Considérant, au surplus, qu'il résulte des renseignements recueillis par l'arbitre soussigné que le salaire aux pièces est d'un usage général dans l'industrie chocolatière ;

(1) Répertoire chronologique, p. 56, n° 72.

Mais, considérant que si le salaire aux pièces doit être maintenu, il ne saurait l'être sans que soient prises des précautions contre les abus signalés par le Syndicat ouvrier ;

Considérant que l'article 14 c proposé ne paraît pas donner à ce point de vue des garanties suffisantes ; qu'il y a lieu de lui substituer l'article figurant dans la convention collective de la région parisienne qui dispose, d'une part, que les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, etc..., devront assurer à l'ouvrier ou à l'ouvrière travaillant normalement un salaire supérieur au salaire minimum de sa catégorie et, d'autre part, que l'ouvrier ou l'ouvrière exécutant ces sortes de travaux a la garantie du salaire correspondant au taux de sa catégorie pendant une période considérée comme normale pour permettre son adaptation à un travail nouveau et qui prévoit le cas du salaire mixte ;

Qu'afin d'empêcher un rendement excessif qui ferait obstacle à l'embauchage de nouveaux ouvriers, ces tarifs pourront stipuler qu'au delà d'un certain rendement assurant une certaine prime ou un certain boni, la production de nouvelles pièces ne donnera droit à aucune prime ou aucun boni supplémentaire.

Décide : « c) Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, au boni, à la prime ou au rendement devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier ou à l'ouvrière travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire horaire minimum de sa catégorie » (1).

De ce problème du travail à la tâche, il faut rapprocher celui des primes de rendement. S'inspirant des mêmes principes dans une magistrale interprétation du droit social

(1) Répertoire chronologique, p. 1, n° 1.

nouveau, M. GRUNEBaum-BALLIN les reconnut valables à l'occasion du différend qui séparait les usagers du Port de Rouen du Syndicat Général des ouvriers du port le 10 mars 1937 : « Considérant que la notion d'un rendement normal correspondant à un salaire journalier normal doit être admise comme la conséquence directe du principe de l'obligation du travail, qui bien que non encore inscrite dans les textes du nouveau droit social en voie d'élaboration, s'impose à tous les membres du corps social valides et en âge de travailler :

Décide : Les primes de rendement sont régulières » (1).

Si l'on veut avoir une idée complète de la jurisprudence arbitrale sur les pouvoirs de l'arbitre pour aménager le travail, il importe de citer ici une sentence de M. RIST du 26 mars 1937 : « Le surarbitre n'a pas pouvoir de rechercher la solution du différend dans un aménagement de la durée du travail ». (Conflit des Usines Métallurgiques de Moselle) (2).

Contraire à cette opinion est celle de M. GRUNEBaum-BALLIN qui, dans sa sentence sur les Dockers de Bordeaux, procède à une réorganisation générale du travail : « Considérant qu'il résulte des documents soumis au surarbitre soussigné et des renseignements qui lui ont été fournis, que s'il peut arriver exceptionnellement que le rendement soit, en cas de pesage, à peu près égal au rendement obtenu lorsqu'il n'y a pas de pesage, il est constaté, en règle générale, que le rendement baisse lorsque le pesage intervient dans le travail avec treuil et grue conjugués ; qu'il n'y a donc pas lieu de modifier la clause de la Convention fixant à 31 hommes, au total, la composition de

(1) Répertoire chronologique, p. 36, n° 47.

(2) Archives du Ministère du Travail.

l'équipe, tandis qu'un effectif de 35 hommes est prévu en cas de travail avec treuil et grue conjugués, *sans pesage*.

Sur la demande du Syndicat des Dockers tendant à la modification des clauses concernant la composition des équipes prévues pour le travail de déchargement des charbons à la benne ronde et à la benne automatique, et sur la demande reconventionnelle de la Fédération du Port Maritime tendant à rétablir la complète liberté des compositions des équipes.

Considérant, par contre, que les demandes du Syndicat des Dockers formulées en vue de faire modifier la composition des équipes et tendant ainsi à augmenter l'emploi de la main-d'œuvre ne se justifient ni par des considérations d'ordre technique, ni par le souci d'éviter aux travailleurs employés un effort excessif : que les renseignements fournis au soussigné par les Services administratifs compétents démontrent au contraire, très nettement que les modifications demandées auraient pour conséquence d'accroître sans aucune utilité les effectifs employés et présenteraient même, en ce qui concerne les équipes travaillant à la benne automatique, de réels inconvénients ; qu'il n'y a donc pas lieu d'accueillir les demandes dont il s'agit » (1).

Statuant sur les modalités des salaires — salaires aux pièces, au temps, primes de rendement —, le surarbitre est amené à pénétrer dans la vie propre de l'usine ; il restreint le pouvoir patronal. Partagé entre le désir de voir la production nationale s'accroître et la crainte de savoir l'ouvrier malheureux ou exploité, le surarbitre reconnaît généralement la validité des primes de rendement tout en faisant garantir à l'ouvrier un honorable salaire de base, assurant un minimum vital.

(1) Répertoire chronologique, p. 36, n° 47.

D'autres fois, pour limiter les licenciements ou transformer le chômage complet de quelques-uns en un chômage partiel généralisé, le surarbitre intervient nettement dans l'organisation de l'industrie pour instituer de sa propre autorité un travail par roulement. Dans ce sens, on peut citer deux sentences de M. ROSENSTOCK (1 et 2).

« Ceci dit, on doit évidemment tendre par tous les moyens à limiter le nombre de ces licenciements et, si possible, à les éviter complètement. A cet effet, il convient d'envisager un système de roulement par lequel un certain nombre d'ouvrières chômeront chaque semaine ; toutefois, il y a lieu de remarquer que le nombre total d'employées de M. Pignaul est restreint : dix-neuf vendeuses en février indépendamment du bureau, de la marque et des services généraux, à raison d'une employée seulement par rayon ; l'organisation du roulement est donc plus délicate que dans un grand magasin où il y a plusieurs vendeuses interchangeables dans un même rayon. Au point de vue spécialisation, il est toujours facile de remplacer, sans apprentissage, une employée d'un rayon par une employée d'un autre rayon. Autrement dit, les possibilités de compression du personnel que permet un magasin de faible importance sont, il ne faut pas se le dissimuler, beaucoup plus modestes que celles qu'offre un grand magasin et si l'on y recourt sur une grande échelle, il est à craindre qu'on avilisse notablement les salaires, ceux-ci étant déjà, à l'heure actuelle, médiocres. Ces salaires étaient à l'origine, pour la majorité du personnel, de 700 francs par mois alors que la convention collective de travail des employés de la Nouveauté, signée le 9 décembre 1936 et à laquelle M. Pignaul n'adhère pas, a prévu un salaire de 875 francs par mois

(1) Répertoire chronologique, p. 67.

(2) Ibid., p. 68.

pour les dames employées de plus de vingt-quatre ans. Ce salaire de 700 francs a été réduit de 8 % environ et porté à 650 francs. Le roulement de une journée par semaine l'abaisse à 610 francs et, compte tenu des assurances sociales, le salaire net touché n'est plus que de 590 francs par mois. Une telle somme permet difficilement de vivre à l'heure actuelle et ne saurait être réduite davantage encore.

Il y a lieu toutefois d'épuiser les possibilités du roulement avant de recourir aux licenciements ». (Etablissements Novoprix, à Saint-Denis).

« Vavances par roulement : Il s'agit là d'une coutume à encourager mais dont rien ne règle l'exercice dans la convention collective. Celle-ci, à son article 51, reconnaît le droit à licenciement. Si les vacances par roulement sont à encourager, il ne s'ensuit nullement qu'elles puissent être imposées à l'ensemble du personnel.

Ni par les employeurs, puisqu'il n'en est pas fait mention à la convention collective de travail,

Ni par une majorité des employés à l'égard de leurs camarades volontaires.

Le conflit ne porte nullement sur le fait des vacances par roulement. admis par la direction des Magasins réunis, mais sur le champ d'application de ces vacances pour lequel rien n'est prévu à la convention, ce qui justifie pleinement le recours à l'arbitrage.

Pour ces motifs, le surarbitre rend la sentence suivante :

1° M^{me} R... sera reprise par l'administration des Magasins réunis, et réemployée soit à la direction « Etoile », soit de préférence dans l'un des autres magasins de la même société, à dater du 15 avril 1937.

2° La direction des Magasins réunis « Etoile » règlera, en accord avec les délégués de son personnel, les vacances

par roulement. Ces vacances seront établies uniquement parmi les employés volontaires et ceux-là seulement. Les rayons seront groupés afin de permettre de porter au maximum possible les possibilités de roulement entre volontaires, sans gêne pour le service.

Les licenciements ne pourront être effectués qu'après épuisement total des possibilités de roulement entre volontaires ». (Magasins réunis « Etoile »).

Ainsi, par ce détour des salaires, on voit le surarbitre pénétrer peu à peu dans la vie des affaires, contrôler la gestion des patrons. Il semble qu'il n'y a plus qu'un léger pas à franchir pour arriver, ainsi que nous le préconisons dans notre conclusion, à la création d'un corps spécial de Juges-Inspecteurs, dotés des plus larges pouvoirs d'investigation, de contrôle et de décision.

CHAPITRE IV

STATUT DU DELEGUE OUVRIER

Ces derniers mois, tous les congrès, depuis celui de la C. G. T. jusqu'à celui de la Fédération du carton ont demandé que soit précisé le rôle du délégué ouvrier. La loi du 24 juin 1936, art. 31 V. C. au chapitre IV bis du livre I du Code du Travail est en effet très brève : « Il sera institué dans les établissements occupant plus de 10 personnes, des délégués élus, dans son sein, par le personnel, ayant qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles qui n'auraient pas été satisfaites, relativement à l'application des tarifs des salaires, du Code du Travail, et autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène et la sécurité. Ces délégués pourront, à leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ».

Des questions de procédure n'ont pas manqué de se poser et ont été résolues par voie d'arbitrage. L'arbitre a, en effet le droit d'interpréter la loi.

Trois sentences essentielles ont été rendues en la matière, chacune précisant un point différent. C'est ainsi que dans le Conflit Métallurgique de la Sambre M. JACOB statuait ainsi :

« Considérant qu'aucune extension de ces pouvoirs ne doit être admise et qu'ainsi aucune ingérence dans la discipline, l'embauchage et l'administration des usines ne peut être tolérée de la part des dits délégués, qu'en particulier on ne saurait admettre dans les usines et chantiers des réunions du personnel ouvrier, des quêtes, des collectes, des cotisations, des distributions de tracts ou journaux, non plus que des actes de propagande en faveur d'une opinion, quelle que soit cette opinion.

Considérant qu'un délégué ne doit pas s'occuper de ce qui se passe dans les autres parties que celle qu'il a mandat de représenter, qu'il doit continuer à travailler normalement dans son emploi, l'exercice de sa mission ne devant pas troubler le travail de l'atelier ni le distraire plus de dix heures par mois au maximum de son travail personnel ;

Considérant qu'un délégué suppléant n'a qualité pour remplacer le délégué titulaire qu'en cas d'absence ou d'indisponibilité de ce dernier ;

Considérant enfin que les délégués ne sauraient se réunir entre eux à l'intérieur des usines pendant les heures de travail » (1).

Dans sa sentence, (Conflit de la Métallurgie de Lille, 19 février 1937), le Président MATTER répond à un certain nombre de questions (2) :

« 1° Le Syndicat ouvrier demande que le délégué suppléant ait qualité pour participer à l'examen et à la discussion des questions en litige.

Par ces motifs, décide que cette réclamation du Syndicat ouvrier ne saurait être admise.

(1) Questions Prud'homales. Août 1937, p. 776.

(2) Répertoire chronologique, p. 12, n° 17.

2° Les délégués doivent être mis en mesure de demander d'être entendus ensemble sur une question concernant à la fois plusieurs services.

Cette demande paraît raisonnable ».

Les délégués doivent être reçus une fois par semaine par le chef d'atelier ou de service.

Cette demande, qui ne trouve son germe ni dans la loi, ni dans l'accord Matignon, ni dans la convention collective, paraît être raisonnable et la suite doit en incomber à des accords directs entre le personnel et la direction.

Il conviendrait de permettre au délégué d'établir une permanence, dans un bureau de l'entreprise, soit avant le commencement du travail, soit immédiatement après.

En cas de réclamation urgente d'un ouvrier, non satisfaite immédiatement et entraînant une sanction ou menace de sanction, l'ouvrier intéressé pourra se rendre auprès de son délégué titulaire et, en cas d'absence auprès du suppléant, pour l'informer. Celui-ci avisera, s'il y a lieu, son chef de service ou d'atelier pour réception immédiate.

Ainsi en est-il décidé.

Il n'y a pas d'incompatibilité entre la fonction de représentant syndical et la qualité de membre du personnel de l'usine où les délégués ont à présenter à la Direction une réclamation individuelle. Il est recommandé aux délégués de se faire accompagner, dans la mesure du possible, par un secrétaire de syndicat, étranger au personnel de leur usine ».

Une question qui se posait fréquemment était celle du choix de la personnalité accompagnant le délégué.

Dans la sentence « Etablissements Kivatta, M. YVAN-MARTIN résolut ce point (1) :

(1) Archives du Ministère du Travail.

« Considérant qu'aux termes de la disposition insérée par la loi du 24 juin 1936, dans le livre X du Code du Travail, les délégués peuvent se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ;

Considérant que cette disposition qui, d'après les travaux préparatoires, a eu pour but de permettre aux délégations ouvrières de se faire accompagner par un secrétaire syndical, n'a mis aucune restriction au droit que les délégués ont de se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession, que ce représentant peut faire ou ne pas faire partie du personnel de l'établissement, qu'il peut même ne pas appartenir à la profession et que la seule condition qu'il doit remplir est d'être porteur d'un mandat régulier l'habilitant à représenter le syndicat.

Décide : Le représentant du syndicat dont les délégués peuvent se faire accompagner peut bien faire partie de l'établissement, provenir d'un autre ou même ne pas appartenir à la profession, du moment qu'il est porteur d'un mandat régulier ».

Mais d'autres questions pour le moins aussi délicates sont posées par l'existence des délégués ouvriers : Doivent-ils être élus par le seul personnel du service où ils exercent leurs fonctions ou par l'ensemble du personnel de chaque établissement. M. BABAUD, dans le conflit de l'alimentation de détail de la Marne, résolvait le problème en ces termes (1) :

« Etant donné, d'une part, que la fonction du délégué exige de ce dernier la connaissance du service comme sa présence dans le service où il est appelé à exercer le rôle que lui confère la loi ; qu'il doit, d'autre part, être connu de ses camarades dont il peut être appelé à appuyer les

(1) Questions Prud'homales. Août 1937, p. 777.

demandes et qu'il importe à ce titre, et d'une manière essentielle, qu'il possède la confiance, sinon de la totalité, du moins de la majorité des employés dudit service ; que, dès lors, il ne serait pas désirable que cette unanimité ou cette majorité puisse se trouver renversée par l'intervention d'un vote extérieur audit service, susceptible de modifier entièrement le choix des employés les plus directement et même, en définitive, les seuls intéressés ;

« Etant donné, au surplus, que l'examen des documents du dossier établit qu'une autre procédure ne semble pas être pratiquée dans les établissements importants, et cela, sans doute, en raison des inconvénients multiples qui pourraient en résulter :

« Nous décidons que les élections auront lieu au scrutin de liste, le nombre des délégués à élire étant déterminé d'après les règles précitées et la désignation des délégués étant faite exclusivement par le personnel de chaque service dont ils seront les mandataires auprès de la direction ».

Mais si la loi prévoit la nomination d'un délégué pour les établissements ayant un nombre d'ouvriers supérieur à dix, rien n'est stipulé lorsque ce nombre n'est pas atteint dans un commerce, mais qu'il pourrait être aisément dépassé si l'on faisait entrer en ligne de compte les ouvriers employés dans la branche similaire et dans une région déterminée. Ainsi peut-on donner à tous la garantie que représente le délégué ouvrier. M. MAURETTE, pour l'alimentation de détail, précisait ce problème, pour le résoudre en ce sens (1) :

« Dans les établissements occupant moins de 11 personnes, un délégué titulaire et un délégué suppléant seront

(1) Répertoire chronologique, p. 26.

élus selon la même procédure et aux mêmes fins que dans les établissements occupant plus de 10 personnes, toutes les fois que la majorité de ce personnel, en dehors des personnes appartenant à la famille de l'employeur qu'il pourrait comprendre, en fera la demande. Les délégués ainsi élus auront les mêmes attributions et droits que ceux qui auront été élus dans les grands établissements.

« Ces délégués seront élus pour un an et rééligibles.

« Chaque année, à la même date que celle de la première consultation, dans tous les établissements occupant moins de 11 personnes, une nouvelle consultation sera faite pour savoir si la majorité définie comme plus haut demande que l'établissement continue à avoir un délégué, et un délégué suppléant s'il en a déjà eu l'année précédente, ou en institue au cas où il n'y en aurait pas eu auparavant. La procédure se renouvellera d'année en année.

« Quand il n'y aura pas de majorité ainsi définie pour faire cette demande et qu'il n'y aura donc pas de délégué dans l'établissement, tout salarié pourra, en cas de réclamation, se faire assister d'un représentant du syndicat de sa profession, signataire de la présente convention. Toutefois, ce représentant devra, sauf impossibilité, être étranger à l'établissement ».

Un autre point délicat se pose en l'absence d'un texte législatif suffisamment explicite : Celui du renvoi du délégué ouvrier. Les conventions traitent en général de leur révocation et non de leur congédiement. Leur rôle spécial de délégué va-t-il réagir sur leur situation de salarié et leur conférer une sorte d'irrévocabilité, solution qui pourrait les conduire à négliger leur propre travail. Mais il paraît également difficile de ne pas les protéger dans leur métier et leurs salaires de l'arbitraire d'un patron qui, voulant renvoyer un délégué actif et gênant, le mettrait à

la porte de son usine. Intéressante à citer est la sentence rendue par M. PONTREMOLI dans le conflit Victrix (1).

« ... En l'absence donc d'une disposition explicite de la convention collective ou de la loi sur le point de savoir dans quelles conditions un employeur peut se séparer du délégué de son personnel, j'ai dû me reporter aux autres dispositions de la convention collective pour m'inspirer de leurs termes et de leur esprit, pour trouver une solution qui conciliât les pouvoirs qui doivent appartenir au chef de l'entreprise et les droits du personnel.

J'ai constaté que la convention collective, en son article 4, prévoit que « les délégués sont élus pour un an » et qu' « ils sont rééligibles ». Elle ajoute que les délégués « sont révocables à tout moment lorsque la majorité en décide ainsi au cours d'une assemblée générale régulièrement convoquée et votant à bulletins secrets ».

Il résulte clairement de ces dispositions de la convention collective que l'employeur, en congédiant sans autre forme que celle du délai-congé le délégué de son personnel, viole les dispositions sus-relatées de la convention collective, il met fin à un mandat avant son terme et usurpe, en outre, un pouvoir qui, dans la convention collective, n'appartient et ne peut appartenir qu'à l'assemblée générale du personnel.

Il m'est donc apparu que pour assurer, en cette matière, le respect de la convention collective qui fait la loi des parties, il appartient à l'employeur, s'il veut se séparer du délégué de son personnel, de faire valoir ses griefs par écrit devant l'assemblée générale de son personnel, dont il aura demandé la convocation aux fins de révocation du mandat du délégué en fonctions. Si le personnel décide de

(1) Questions Prud'homales. Août 1937, p. 779.

révoquer le mandat du délégué, l'employeur pourra agir à son égard dans les formes du droit ordinaire.

Cette solution me paraît de nature à établir entre les employeurs et les employés les relations de collaboration pacifique que la loi du 31 décembre 1936 a entendu instituer. Elle ne porte pas atteinte aux droits du chef de l'entreprise dont les initiatives légitimes ne manqueront pas d'être comprises par le personnel, en assurant à son délégué un statut suffisamment protecteur à l'égard de tout arbitraire pour lui permettre de remplir le mandat qu'il détient de la loi, de la convention collective et de l'élection ».

Ainsi, le statut du délégué ouvrier, mal précisé par la loi, peut être complété par une abondante jurisprudence arbitrale qui lui reconnaît une sorte d'irrévocabilité nécessaire, et définit son rôle dans l'usine. Il ne doit point user de ses fonctions pour créer ou aggraver des difficultés mais, au contraire, s'efforcer dans l'intérêt de la production nationale de trouver un terrain de conciliation entre les intérêts patronaux et ouvriers.

CHAPITRE V

ECHELLE MOBILE ET AUGMENTATION DES SALAIRES

Il est hors de doute que les arbitres peuvent en toute compétence imposer des majorations de salaires. La procédure de l'arbitrage a été en grande partie instituée pour permettre de résoudre dans la paix sociale les discussions souvent difficiles que faisait naître la hausse du coût de la vie, résultant de la dévaluation d'octobre 1936 et de l'incidence des lois sociales.

De justes limites sont cependant à apporter à ce pouvoir des arbitres : Ils doivent pour rendre leur sentence, tenir compte de la situation de l'industrie, des charges qui la grèvent déjà, de la concurrence étrangère, et surtout, du bénéfice qui est effectivement réalisé. Ainsi peuvent-ils limiter le profit pour accroître les salaires. Par ce détour, sans favoriser une majoration du prix de la vie, augmentent-ils le pouvoir d'achat des classes laborieuses. En tous les cas, ils sont tenus de prendre certaines précautions et la sentence de M. LESCURE dans le conflit de la boulangerie de l'Eure paraît un modèle sur ce point.

« La hausse du coût de la vie justifie la demande d'augmentation des salaires de 10 % demandée. Les deux arbi-

tres sont d'accord pour admettre que cette majoration des salaires doit être retenue pour le calcul de la prime de cuisson du pain.

Mais nos calculs permettent d'évaluer à 2 francs par kilo la majoration des frais de cuisson résultant de cette hausse de salaires.

Cette majoration ne saurait donc être incorporée à la prime de cuisson qu'à l'occasion d'une révision d'ensemble des prix de revient de boulangerie, permettant d'arrondir à 5 centimes l'augmentation du prix au kilo. Attendu qu'elle doit intervenir...

Statuant d'urgence, décidons que les salaires des ouvriers boulangers seront majorés de 10 % à dater du lundi 17 mai. Cette augmentation sera incorporée au poste salaire lors de la prochaine révision de la prime de cuisson.

Si dans le délai de trois semaines à dater du 17, la prime de cuisson n'avait pas été révisée dans les conditions indiquées, la majoration des salaires serait suspendue jusqu'à révision de la prime de cuisson en tenant compte de la hausse des salaires de 10 % » (1).

Mais une question demeure toujours en suspens. Les arbitres peuvent-ils ou non imposer l'échelle mobile ?

Un certain nombre d'arbitres parmi les plus distingués de ceux qui ont été désignés ont conclu par la négative, en termes qui ne laissent aucune hésitation possible.

Le 27 avril, dans le différend des Soieries et Rubans parisiens, M. PERETTI, surarbitre écrivait : « Il n'appartient pas au surarbitre d'imposer l'échelle mobile des salaires et de trancher ce point (2) ». MM. CHASSERAT, maître des requêtes au Conseil d'Etat, et FOUAN, également maître

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2) Ibid.

des requêtes, refusaient, le 19 mars 1937 dans le conflit de la maroquinerie et le 26 mars 1937 dans le différend du Syndicat des Editeurs, l'adoption de l'échelle mobile en des termes indentiques (1) et (2).

« Considérant que dans les circonstances actuelles, l'ajustement complet et automatique des salaires au mouvement des prix ferait courir à l'économie du pays de graves périls et que le législateur appelé à se prononcer à l'époque du vote de la loi monétaire sur la possibilité d'introduire l'échelle mobile des salaires a dû, dans l'intérêt général, écarter ce mode de fixation de la rémunération des ouvriers ».

M. LAPEBIE, ingénieur des Ponts et Chaussées, appelé le 16 avril 1937 à connaître du différend des Pharmaciens rejetait également la demande d'une échelle mobile : « Considérant que la loi monétaire du 1^{er} octobre 1936 n'a aucunement disposé que les salaires varieraient proportionnellement au coût de la vie » (3).

Cependant, dans de nombreux cas, les arbitres ont statué pour permettre l'adoption d'une échelle mobile proprement dite : (Sentence PIQUEMAL. Imprimerie, 12 mars 1937 (4).

« Les salaires seront révisés trimestriellement les 1^{er} mars, août, novembre et février sur la base de l'indice du coût de la vie pour une famille de quatre personnes, établi par la Préfecture de Police lorsque l'écart entre l'ancien et le nouvel indice sera d'au moins 5 % ». De même, dans la sentence JAUDAR pour la photographie : « Les parties contractantes décident de faire varier les salaires

(1) Répertoire chronologique, p. 40, n° 53.

(2) Ibid., p. 60, n° 79.

(3) Archives du Ministère du Travail.

(4) Ibid.

d'après le coût de la vie, suivant l'indice établi chaque trimestre par la Commission compétence. Les salaires seront réajustés en augmentation ou diminution tous les trois mois, les 1^{er} février, mars, août, novembre, lorsque l'indice aura varié d'au moins 7 %. Les réajustements auront effet rétroactif au 1^{er} du mois » (1).

Plus intéressante comme formule et plus conforme semble-t-il à la volonté du législateur est l'adoption d'une indemnité compensatrice de vie chère, dont le principe fut posé par le Professeur CASSIN, dans sa remarquable sentence du 13 février 1937 dans le conflit de l'alimentation (2).

« Pour la durée du contrat collectif en cours, un complément mobile de salaire calculé en fonction des variations éventuelles du coût de la vie sera ajouté au salaire fixe et fera l'objet d'examens périodiques aux fins de réajustement.

La constatation des variations éventuelles du coût de la vie sera faite trois fois dans l'année 1937, dans le courant d'avril, de juillet et d'octobre, en faisant état de l'indice du coût de la vie d'une famille ouvrière de quatre personnes dans la région parisienne (base 100 en 1914), tel qu'il aura été évalué pour le trimestre immédiatement précédent.

Dans le cas où le chiffre ainsi obtenu marquerait une élévation d'au moins 25 points par rapport à l'indice trimestriel ayant déterminé la rectification la plus récente, il sera ajouté au salaire une somme complémentaire strictement proportionnelle à la variation constatée.

Au cas de baisse de 25 points au moins, calculée de la même manière, le complément de salaire subira une réduction strictement proportionnelle à la variation constatée, sans que le salaire fixé puisse être atteint de ce fait.

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2) Répertoire chronologique, p. 10, n° 12.

Le complément de salaire sera calculé sur la base du salaire horaire fixe du manœuvre ordinaire, homme de 18 ans et la somme qui, du fait de la variation constatée, devra être ajoutée au salaire ou retranchée du complément de salaire sera la même pour tous les salariés et appointés, hommes ou femmes, mineurs ou adultes, sans distinction de catégorie, pourvu que leur salaire ait été fixé par la convention du 30 octobre ».

Cette orientation fut suivie en de nombreux cas : n'en retenons que deux. La sentence de M. DEPOID du 13 avril 1937 : « Une indemnité variable de salaire calculée en fonction des variations éventuelles du coût de la vie sera ajoutée à tous les appointements mensuels minima garantis figurant à l'article 21 de la convention collective du 6 août 1937 (hommes ou femmes, mineurs ou adultes, sans distinction de catégorie) et fera l'objet d'examens périodiques aux fins de réajustement.

La constatation des variations du coût de la vie sera faite quatre fois par an, dans le courant des mois de janvier, avril, juillet et octobre, en faisant état de l'indice du coût de la vie d'une famille ouvrière de quatre personnes (base 100 en 1914), tel qu'il aura été calculé pour le trimestre immédiatement précédent.

Cette indemnité sera de 2 francs par point de différence entre l'indice 500 pris pour base et l'indice observé arrondi au multiple de dix inférieur. De cette façon, l'indemnité variera par paliers de 20 francs ; elle sera de 20 francs lorsque l'indice sera compris entre $500 + 10x$ et $509 + 10x$.

Chaque réajustement effectué au cours du premier mois de chaque trimestre aura effet rétroactif à dater du premier jour de ce mois » (1).

(1) Archives du Ministère du Travail.

Dans le même sens devait statuer M. DAUDIN, sous-préfet d'Abbeville, le 22 mai 1937 : « Les organisations patronales déclarent qu'elles sont prêtes, en considération des variations du coût de la vie, à accorder une prime de vie chère égale à chaque employé des deux sexes, quel que soit le salaire payé, à condition qu'il ne dépasse pas 1.500 francs par mois, et étant entendu que pour les employés et employées âgés de moins de 18 ans, le taux de cette prime sera légèrement inférieur à celui qui sera fixé pour leurs collègues âgés de 18 ans et au-dessus.

Ces primes de vie chère seront révisées, s'il y a lieu, tant dans le sens de la baisse que dans le sens de la hausse — après la parution des indices officiels du coût de la vie, les 1^{er} janvier et 1^{er} juillet de chaque année.

Toutefois, si, dans le cours d'un semestre, le coût de la vie venait à augmenter ou à diminuer d'au moins 15 %, les parties contractantes se réuniraient sans délai pour procéder à un rajustement immédiat desdites primes de vie chère » (1).

Au terme de cet examen rapide, il nous paraît aussi que les arbitres ne doivent point adopter l'échelle mobile, son rejet ayant été en effet prononcé par le législateur, mais il nous semble par contre que le système de l'indemnité de vie chère peut en se généralisant être de nature à atténuer et à raréfier les conflits du travail.

(1) Archives du Ministère du Travail.

CHAPITRE VI

EMBAUCHAGE ET LICENCIEMENT

S'il est aujourd'hui une question particulièrement à l'ordre du jour, c'est bien celle de l'embauchage et du débauchage. Trop d'incidents sont nés des congédiements abusifs, dictés par des querelles politiques, en dépit des dispositions de l'accord Matignon du 7 juin 1936 : « Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leur décision, en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement ».

Une loi réglementant ces opérations est annoncée, mais rien n'a encore été fait à ce jour. Aussi les arbitres ont-ils dû encore une fois être créateurs de droit et prendre en toute compétence des décisions réglementant l'embauchage et le débauchage.

Le problème du licenciement est très délicat. Dans l'état actuel des lois, le salarié peut poursuivre son patron en dommages-intérêts pour renvoi abusif. Mais il est souvent difficile de se prononcer sur la vraie nature du renvoi.

Cependant, on ne peut interdire tout droit de renvoi au patron car ce serait lui enlever son droit de direction. Il faudrait, pour concilier les intérêts et les droits légitimes des parties, fixer un ordre de débauchage pour que ne soit pas laissé à l'arbitraire d'un homme un acte aussi grave que la mise en chômage d'un individu. Dans la législation américaine, ainsi que le rapport de M. ANDRE PHILIPP

le témoigne, il y a un ordre imposé : « Si à un moment donné une réorganisation de l'atelier ou des difficultés économiques obligent un employeur à se séparer de certains de ses ouvriers, d'après la jurisprudence américaine, il ne doit les renvoyer que dans un ordre précis, tenant compte à la fois de leurs charges de famille et de leur ancienneté dans l'usine, et il ne doit pas embaucher de nouveaux ouvriers avant que les anciens aient été repris dans l'ordre où ils ont été licenciés ».

Si, en France, aucune loi n'existe sur ce point, de nombreuses sentences ont anticipé : M. MARX DORMOY, dans le conflit de l'alimentation, stipula : « Qu'il apparait nécessaire de fixer des règles de licenciement tenant un compte équitable des besoins des établissements tout en assurant au personnel dans ce domaine des garanties d'équité.

Que pour la bonne application des règles envisagées ci-dessus, l'intervention des délégués du personnel paraît utile.

En conséquence, *décidons* :

En cas de licenciement du personnel pour suppression d'emploi, lors du choix des employés à congédier, il sera tenu compte des qualités professionnelles, de l'ancienneté dans l'établissement et de la situation de famille des travailleurs en cause.

Les licenciements seront annoncés suffisamment à l'avance, ainsi que les noms des employés qu'ils concerneront afin que les délégués du personnel puissent éventuellement présenter leurs observations quant au choix des personnes congédiées » (1).

Au contraire, dans les jugements prud'homaux, les magistrats reconnaissent le libre choix pour l'employeur de congédier des employés anciens et de conserver ceux qu'il estime plus utiles. (TRIBUNAL CIVIL SEINE, 7^e Chambre).

(1) Archives du Ministère du Travail.

24 mai 1937 (1) « Faits. — Locatelli, ouvrier ajusteur depuis 24 ans dans une entreprise, avait été congédié pour raison de compression de personnel alors que des ouvriers embauchés plus récemment avaient été conservés. Ayant assigné son employeur devant la section des métaux du Conseil de Prud'hommes de la Seine, il obtint (sentence du 7 février 1937) condamnation à 3.000 francs de dommages-intérêts contre son employeur. Ce dernier ayant fait appel, le Tribunal reforma la sentence prud'homale en se basant sur les motifs suivants :

Jugement. — « Attendu que l'intimé demande la confirmation de la décision entreprise, qu'il allègue qu'il a été renvoyé après 24 ans de service, alors qu'on conservait dans l'entreprise, pour s'acquitter du même travail, un ouvrier moins ancien que lui ; attendu que l'appelant déclare que c'est pour manque de travail qu'il s'est séparé d'un ouvrier ancien, dont il ne conteste pas qu'il lui donnait pleine satisfaction ;

« Attendu que c'est au demandeur qu'il appartiendrait d'établir que son employeur a fait de son droit un usage abusif et préjudiciable, qu'il n'établit ni ne cherche à établir aucune faute à la charge de l'appelant ;

« Qu'à supposer même établies, les allégations de Locatelli, on ne saurait considérer comme abusif de la part d'un patron obligé par les circonstances de diminuer son personnel d'exercer son libre choix entre ses ouvriers pour conserver ceux qu'il estime les plus utiles à la bonne marche de son entreprise ;

Que Locatelli apparaît donc mal fondé en sa demande, qu'il échet par suite d'infirmer la décision dont est appel ;

Par ces motifs, en la forme déclare l'appel recevable : au fond, infirme le jugement dont est appel, décharge, en conséquence, Franckausser des condamnations prononcées

(1) Questions Prud'homales. Septembre 1937.

contre lui, condamne Locatelli en tous les dépens de première instance et d'appel ».

Mais il nous semble que l'une des meilleures sentences arbitrales en matière de licenciement est celle de M. CLAUDON. Il précise en effet admirablement les formalités à accomplir pour éviter tout arbitraire dans les renvois (consultations des délégués ouvriers). Puis il indique les éléments dont il faut tenir compte pour opérer les réductions : ancienneté, services rendus, valeur professionnelle et charges de famille. Il faudrait, nous semble-t-il, avant de voter une loi sur le débauchage, analyser les dispositions de sa décision (1) :

« Au cas où un des secteurs de la société serait amené à réduire son personnel, cette réduction s'opèrera dans le secteur considéré par catégories après recherche des changements possibles d'affectation, soit dans un autre secteur, soit dans une autre catégorie d'emploi, et en tenant compte de l'ensemble des conditions d'ancienneté (possibilité de la mise à la retraite), de la valeur professionnelle (mesures disciplinaires encourues), des services rendus et des charges de famille de l'intéressé (existence de pensions civiles ou militaires).

Avant tout licenciement résultant d'une réduction de personnel, les représentants syndicaux ou les délégués du personnel seront informés et entendus ».

Ayant ainsi statué sur le débauchage, les arbitres ont été amenés dans leurs sentences à spécifier aussi tantôt l'ordre d'embauchage, tantôt le lieu d'embauchage, tantôt les modalités d'embauche.

En général, les arbitres ont donné priorité aux ouvriers licenciés et parmi ceux-ci font dépendre l'ordre d'embauche de leur ancienneté ou de leurs charges de famille. Mais parmi les nouveaux ouvriers appelés, l'arbitraire s'exerce

(1) Répertoire chronologique, p. 63.

et dépend, trop souvent hélas, surtout quand il s'agit de personnel féminin, de considérations en tout point étrangères au service. Préférable nous paraît le système italien où existe le monopole de l'embauchage et où on embauche en tenant compte pour la priorité des charges de famille et de la date d'inscription au parti.

A qui aura-t-on recours pour trouver les ouvriers ? Telle est une question controversée. Certains arbitres, comme M. MAURETTE, dans la sentence de l'alimentation de détail, 6 mars 1937, fixent un ordre dans les offices auxquels il faut s'adresser ; d'autres se bornent à recommander une marche à suivre.

« Le surarbitre se trouve en présence de deux textes proposés pour cet article, l'un par le projet de contrat patronal, l'autre par le projet de contrat ouvrier (1).

Le premier dit :

L'embauchage du personnel continuera à s'effectuer librement. Ces employeurs auront recours soit à l'embauchage direct, soit aux Offices paritaires de placement, soit aux syndicats ouvriers ou patronaux constitués conformément au Livre III du Code du Travail.

Le second dit :

Le placement se fera uniquement par l'office paritaire départemental de placement.

Considérants. — Le texte patronal envisage pour un embauchage éventuel tous les moyens existants en les mettant tous sur le même pied. Si même on devait attacher une importance à l'ordre d'énumération adopté, on pourrait dire que ses préférences vont à l'embauchage direct plutôt qu'à l'appel à l'office paritaire de placement, lequel vient en seconde ligne, et à l'appel aux syndicats professionnels d'employés et d'ouvriers constitués conformément au livre III du Code du Travail, lesquels viennent en 3^e.

(1) Répertoire chronologique, p. 25, n° 36.

Au contraire, le texte ouvrier ne prévoit le concours que de l'office paritaire départemental de placement. Il écarte tout autre recours, même aux syndicats ouvriers.

Ce faisant, le texte ouvrier devance la loi. Celle-ci, en effet, n'interdit présentement aucun des modes d'embauchage prévus par le texte patronal. *On peut souhaiter qu'un jour le législateur, organisant enfin le placement en France, interdise toute autre méthode d'embauchage que celle qui peut se faire par des offices de placement publics, paritaires et gratuits, dans un cadre aussi large que celui du département.* Le salarié y trouvera la garantie que l'engagement se fera en vertu du contrat collectif avec lequel il se présentera devant l'employeur. Les chômeurs y trouveront la garantie que, connus de l'office public de placement, ils ne perdront aucune occasion d'être employés à nouveau. Mais aujourd'hui, la loi ne limite pas aux offices publics de placement la procédure d'embauchage. Il n'apparaît pas qu'en l'année 1937, une convention collective soit justifiée de prévoir ces modalités tellement en avance sur la loi ; en tout cas, il apparaît naturel qu'une rédaction aussi tranchée puisse répugner à une des parties en cause.

Mais la question ne doit pas seulement être envisagée sous ses aspects juridiques. Il y a aussi l'aspect économique, social et pratique, qui importe au premier chef. Or, il y a encore en France plusieurs centaines de milliers de chômeurs, secourus ou non, dont les deux tiers doivent se trouver dans le département de la Seine, région précisément intéressée par le projet de convention dont il est ici question. A s'en tenir ou à donner la préséance à l'embauchage direct, on risque, d'une part, très souvent, pour des raisons multiples, de faire appel à du personnel venant de province, alors qu'il y a dans le département intéressé des chômeurs qui attendent et qui satisfont aux conditions exigibles. Ces chômeurs, l'Office Départemental de Placement les connaît par les demandes d'emploi ou peut les

connaître par l'intermédiaire des services d'assistance aux chômeurs. S'adresser à eux, c'est être assuré que chaque embauchage diminuera d'une unité l'armée des chômeurs de la Seine. En outre, comme on l'a dit plus haut, c'est en ayant à la main un texte du contrat collectif que le travailleur envoyé par l'office départemental se présentera devant l'employeur.

C'est seulement au cas où l'office départemental de placement n'aurait à présenter réellement à l'offre d'emploi aucun travailleur remplissant les conditions exigées que les employeurs devraient s'adresser aux syndicats ouvriers ou patronaux, qui sont plus ou moins au courant de l'état du chômage dans la profession (surtout les premiers et c'est à dessein que, dans cette énumération, on les a nommés avant les autres) ; mais sans doute, cette information est-elle moins précise et moins complète que celle des offices départementaux.

C'est seulement en troisième instance et à défaut d'une satisfaction à une demande par les deux autres catégories d'organismes énumérées plus haut qu'il serait loisible d'user de l'embauchage direct par l'employeur, lequel, la plupart du temps, manque d'information sur la situation de l'emploi et risque de faire intervenir, sans qu'on puisse absolument l'en blâmer, bien d'autres considérations avant celle du chômage.

L'article 6 (placement devra être rédigé ainsi) :

« Les employeurs feront immédiatement connaître les
« besoins de personnel à l'Office départemental paritaire
« et public de placement. Au cas où cet office ne pourrait
« leur donner satisfaction, ils s'adresseront aux syndicats
« ouvriers et patronaux constitués conformément au
« livre III Code du Travail. Si, à leur tour, ceux-ci ne peuvent leur donner satisfaction, alors seulement, ils pourront avoir recours à l'embauchage direct ».

On peut rapprocher de cette décision la sentence rendue le 15 juillet 1937 par M. LARNAUDIE, président du Tribunal Civil de Montpellier pour le Bâtiment (1).

« Nous décidons : l'article 14 est ainsi libellé : « Les employeurs sont libres de procéder à l'embauchage direct, mais ils devront faire appel de préférence aux offices publics de placement et au bureau des syndicats patronaux et ouvriers.

Les ouvriers travaillant *habituellement* pour une entreprise et débauchés pour manque de travail, seront réembauchés avec priorité par cette entreprise ».

Enfin, parfois l'arbitre fixe le lieu d'embauchage. Sentence LARNAUDIE (déjà citée).

« L'embauchage sur le tas et sur les chantiers est interdit là où il n'y a pas de main-d'œuvre locale. On considérera qu'il existe aussi une main-d'œuvre locale, non seulement quand il se présente des ouvriers des agglomérations très proches, mais encore quand des ouvriers de passage se présentent *spontanément* pour être embauchés sur les chantiers. On ne considérera pas comme ouvriers de « passage » ceux qui, en provenance d'un chantier terminé, ont été débauchés sur ce chantier même et invités à aller se faire réembaucher sur place, à l'endroit où s'ouvre un nouveau chantier de la même entreprise ».

En sens contraire on peut citer la sentence JACQUIN, syndicat des Dockers du port de Bordeaux qui est plus respectueuse de la liberté patronale : « L'appel des Dockers embauchés se fera chaque matin sur les lieux d'embauche par les contremaîtres des entreprises intéressées étant bien entendu que l'embauche reste à l'entière discrétion des entrepreneurs qui ne sauraient admettre ni immixtion ni contrôle » (1).

(1) Archives du Ministère du Travail.

CHAPITRE VII

REINTEGRATION

L'étude du problème de la réintégration des anciens ouvriers licenciés présente, à notre avis une importance capitale : C'est sur ce point que l'on voit nettement la juridiction arbitrale se différencier de la juridiction prud'homale et les pouvoirs des magistrats se distinguer.

La convention de louage d'ouvrage conclue pour une durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'un des contractants, et sans que la partie qui donne congé ait à fournir une raison. C'est d'ailleurs ainsi que dans différents jugements, et en vertu d'une jurisprudence constante, les employeurs peuvent licencier leurs ouvriers par suite de suppressions d'emplois, résultant soit de la crise, soit d'un réaménagement de leur industrie. Si les délais de préavis sont observés, aucune peine ne peut frapper la partie qui retire sa collaboration. Des sanctions ne sont prévues qu'en cas de renvoi abusif. Or, d'après la Cour de Cassation, il n'y a abus du droit de congédiement que lorsque « le congé est donné avec esprit d'animosité, de malveillance, de mauvaise foi et avec l'intention de nuire ». Dans ce cas, la personne à l'encontre de qui l'abus de droit a été commis — patron ou ouvrier — peut demander et obtenir des dommages-intérêts.

Ainsi, apparaît-il nettement que d'après le droit commun, un patron peut toujours renvoyer un salarié, sous la seule condition de respecter les délais de préavis. En cas d'abus du droit de congé, il peut être actionné en dommages-intérêts, mais jamais le tribunal ne peut lui imposer de reprendre son ouvrier.

De différents arrêts (Cass. Civ., 18 mars 1930, Cass. Civ., 18 juillet 1933 ; Cass. Civ., 6 février 1933 ; Cass. Civ., 28 décembre 1932), on peut extraire la doctrine suivante :

Le patron est seul juge de savoir si les services rendus par ses ouvriers licenciés étaient satisfaisants ; il n'est pas obligé de donner des motifs à son renvoi et peut licencier à son choix sans observer aucune règle, ou priorité. Au contraire, les pouvoirs de l'arbitre sont exorbitants du droit commun. Il peut conclure à la réintégration d'un ouvrier licencié ou au maintien de son congé ; il apprécie en toute souveraineté les motifs du renvoi et peut imposer un ordre dans ces renvois.

C'est ainsi que dans une sentence rendue le 12 janvier 1937 par deux arbitres, MM. BABAUD et BOUGE, au sujet des Aciéries de Pompey, il est stipulé que les ouvriers seront réintégrés ; de nombreux exemples similaires pourraient être fournis. Nous n'insisterons que sur un arrêt qui permet de souligner combien sont différents les pouvoirs des arbitres et ceux des prud'hommes.

Le 7 mai 1937, M. MAYET, conseiller de Préfecture, surarbitre dans le conflit qui avait éclaté entre la Société de transports Martin et son personnel statuait ainsi :

« Conflit entre la Direction de la Société des transports Martin et son personnel (1).

(1) Archives du Ministère du Travail.

En ce qui concerne le licenciement du conducteur Morizet.

Considérant, d'une part, que le conducteur Morizet est entré au service de la Société des transporteurs Martin en qualité de conducteur le 13 décembre 1934 et que son congédiement lui a été régulièrement notifié le 25 février 1937 ;

Considérant, d'autre part, qu'il résulte des renseignements qui nous ont été fournis que depuis cette date (13 décembre 1934) la dite Société a procédé à l'embauchage de plusieurs conducteurs, dont un, au moins, comme Morizet, est encore célibataire et sans charge de famille ;

Considérant que M. Martin soutient que le licenciement de M. Morizet a été motivé uniquement par la compression du personnel qu'il avait entreprise dès octobre 1937 et qu'il poursuivait, compression nécessitée par la réorganisation commerciale des lignes d'autobus dont il est concessionnaire dans les départements du Cher et de la Nièvre ;

Considérant que cette affirmation ne saurait être mise en doute, mais que, dans cette circonstance, il eut été de toute équité, — le conducteur Morizet, de l'aveu même de son employeur, n'ayant jamais fait l'objet de reproches dans l'accomplissement de son service — qu'il fût procédé au licenciement du conducteur célibataire embauché après lui ; qu'il convient par suite de renvoyer le chauffeur Morizet devant M. Martin pour qu'il soit réintégré dans ses fonctions dès lundi prochain 10 mai ;

Considérant enfin, que la collaboration de M. Morizet avec M. Martin était devenue quasi-impossible, en raison de l'attitude réciproque des parties depuis plus de deux mois, il appartiendra audit M. Morizet, dès sa réintégration effectuée, de rechercher, — recherche qui, d'ailleurs, se trouvera facilitée étant données les qualités professionnelles dont il a toujours fait preuve, — ou d'accepter, s'il

lui est offert, un emploi équivalent dans une autre entreprise de transports de la région.

Article 3. — *Le chauffeur Morizet est renvoyé devant M. Martin pour être réintégré dans son emploi dès lundi prochain 10 mai, emploi qu'il occupera jusqu'à ce qu'il ait trouvé une situation équivalente dans une autre entreprise de transports de la région.*

Article 4. — Pour éviter à l'avenir tout motif de friction entre lui et son employeur, il appartiendra à M. Morizet, dès sa réintégration effectuée, de rechercher dans le moindre délai, ou d'accepter, si on la lui offre, la même situation dans une entreprise similaire ».

Il apparaît donc clairement que c'était sous un faux prétexte que Morizet était renvoyé, et que de plus, à raison de son ancienneté, il aurait dû être un des derniers frappés par les compressions du personnel. Si l'on rapproche cette sentence de l'exposé des motifs d'une décision du Tribunal Civil de la Seine en date du 13 décembre 1930, on peut mesurer toute la différence : « Attendu que le patron a le droit incontestable de sauvegarder les intérêts de son entreprise en comprimant le personnel par suite de nécessités économiques, de congédier certains employés quand il le juge utile et de choisir le personnel à conserver ». Or, l'ouvrier dont il s'agit ici était depuis plus de 35 ans dans cette maison.

Dans d'autres cas, le surarbitre s'est prononcé contre la réintégration, mais ce qui est important, c'est qu'il puisse décider du licenciement ou du non-licenciement. Nous ne rappellerons ici que deux sentences particulièrement caractéristiques, celle rendue le 30 juin 1937 par M. HENRI CARPE, au sujet des Etablissements Bourgeois, et celle de M. FATOU, pour les Etablissements Saint-Chamond-Granat le 29 juin 1937.

I. — « *Etablissements Bourgeois* (1). — Attendu que l'ouvrier emballleur Audervelle, employé dans la maison depuis 19 ans et nommé délégué par ses camarades, a été licencié — que ce renvoi motivé par une diminution d'activité de la firme n'apparaît pas justifié au personnel ouvrier qui demande la réintégration.

Attendu que contrairement aux affirmations premières, l'ouvrier n'a pas été remplacé dans ses fonctions par un ouvrier ayant 26 ans de service.

Attendu qu'il n'a depuis été procédé à aucun embauchage.

Considérant qu'ils se sont engagés devant le surarbitre à faire appel à l'ouvrier Audervelle de préférence à tout autre candidat dans le cas où il y aurait lieu de combler un poste vacant.

Décide : il n'y a pas lieu de revenir sur le licenciement ».

On peut de cette sentence rapprocher celle de *Saint-Chamond-Granat* (2). — Au fond :

Considérant que le Syndicat des Techniciens, Employés et assimilés soutient devant le surarbitre, comme lors de l'arbitrage préalable, que M. Lalague ne s'est pas livré dans l'usine à une manifestation politique et doit, par suite, être réintégré :

Mais considérant qu'eu égard aux conditions dans lesquelles ont été constatés les faits reprochés à M. Lalague, ces faits doivent être tenus pour matériellement exacts.

Considérant, d'autre part, que la Direction de l'usine avait à diverses reprises, notamment par voie d'affiches, interdit formellement au personnel, sous peine de renvoi

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2) Ibid.

pour faute grave, toute manifestation quelconque d'ordre politique à l'intérieur de l'usine ; que cette interdiction, légitime en toute occasion, est spécialement fondée dans un établissement comme celui dont il s'agit, qui travaille, en particulier pour la Défense Nationale ; que M. Lalague connaissait d'autant mieux cette interdiction qu'elle avait été rappelée à diverses reprises aux délégués du personnel, au nombre desquels il comptait ; que la faute par lui commise revêt un caractère particulier de gravité du fait de ses fonctions, assimilées, au point de vue des appointements, à celles de chef d'équipe ; que, d'autre part, la preuve n'est point rapportée que la sanction contestée ait été, soit en totalité, comme l'allègue accessoirement le Syndicat des Techniciens, Employés et assimilés, soit même en partie. — prise en réalité en raison de l'activité de l'intéressé comme délégué-employé ou comme militant syndicaliste ; que, de tout ce qui précède il résulte que le licenciement de M. Lalague ne saurait être maintenu ;

Considérant, toutefois, que les Etablissements Saint-Chamond-Granat disant d'ailleurs avoir agi en cela par mesure de bienveillance, ont déjà accordé en fait à M. Lalague, en raison de la durée de ses services et de sa situation de famille, et à l'occasion de son départ, une allocation pécuniaire correspondant à un mois de traitement et à quinze jours de congé payé ; qu'en outre, dans le dernier état de leurs observations subsidiaires sur le fond, les mêmes établissements se déclarent disposés, dans une pensée de conciliation et d'apaisement, à accorder à l'intéressé, si le surarbitre le juge bon, une allocation complémentaire égale à un mois de traitement ; que, pour répondre au désir d'entente et de rapprochement entre les parties exprimé par le législateur, il y a lieu de prendre acte de l'offre ainsi faite et de la sanctionner par la présente sentence ;

Décide : Article premier. — Le licenciement de M. Lalague est maintenu.

Article 2. — Les Etablissements Saint-Chamond-Granat payeront à M. Lalague, en sus de sommes par eux déjà réglées à l'intéressé à l'occasion de son licenciement, une allocation égale à un mois de traitement ».

Au terme de ce chapitre, on aperçoit que la tendance qui se dégage des sentences arbitrales est la limitation du pouvoir patronal, et notamment du droit de renvoi. Les arbitres examinent les causes du renvoi, statuent sur son bien-fondé, enquêtent sur les circonstances qui l'ont entouré. Rares sont les sentences comme celle rendue dans le conflit des établissements FOUGA, reconnaissant à la direction le libre droit de renvoi. (14 mai 1937, Béziers) (1).

« Le droit d'embauchage comme celui de congédiement appartiennent exclusivement à la direction de l'entreprise.

En conséquence, le Conseil d'Administration de la société des Etablissement FOUGA et Cie, en se séparant de six employés après avoir rempli toutes les obligations mises à sa charge par la loi, n'a pas outrepassé les droits qu'elle tient de ladite loi ».

Des dispositions analogues figurent plutôt dans des jugements de prud'hommes que dans des sentences arbitrales. Il nous paraît intéressant de citer ici en son entier un *arrêt de la Cour de Cassation qui reconnaît à l'employeur le droit que lui dénie actuellement les surarbitres en général* : Cour de Cassation, 24 février 1936 (2). « Attendu que l'employeur lorsqu'il réorganise ses services comme bon lui semble est seul juge des nécessités qui l'obligent à supprimer des employés et que la manière de servir des employés et l'ancienneté de leurs services qui peuvent être

(1) Questions Prud'homales. Août 1937.

(2) D. Hebd. 1936, p. 177.

prises en considération pour la fixation de l'indemnité de renvoi abusif au cas où elle est due, ne suffisent pas à elles seules pour constituer le droit à cette indemnité :

Attendu que les époux Mittaine, engagés par un contrat à date indéterminée au Savoy-Hôtel, ont assigné le directeur en dommages-intérêts pour brusque congédiement et qu'il a été fait droit à leur demande par le jugement attaqué pour les motifs que les époux Mittaine n'étaient pas employés à l'étage momentanément fermé, qu'ils ont été remplacés par des employés dudit étage ; qu'ils donnaient satisfaction à leur employeur qui les engageait depuis cinq années pour le même service et que les suppressions d'emplois avaient eu pour but non un réaménagement de l'entreprise, mais une substitution du personnel.

Mais attendu que ces constatations ne suffisent pas pour caractériser une faute de l'employeur dans l'exercice de son droit de congédiement alors que le jugement constatait qu'un étage de l'hôtel avait été fermé pour une période saisonnière creuse et qu'à ce moment 11 employés avaient été congédiés le même jour et qu'ainsi des suppressions d'emplois avaient pu être jugées nécessaires pour la bonne marche de l'entreprise ; qu'il en suit que le jugement attaqué manque de base légale ».

Il nous semble que dans un cas identique un arbitre aurait résolu différemment le conflit. Ceci souligne encore mieux que de longs exposés théoriques combien il est nécessaire qu'intervienne, et dans le plus bref délai, une loi organisant de manière uniforme l'embauchage et le débauchage.

CHAPITRE VIII

SANCTIONS

S'il n'existe pas encore de sanctions vraiment efficaces pour assurer le respect des sentences arbitrales, il est cependant permis aux arbitres d'édicter dans certains cas des pénalités. Des exemples de cette pratique sont faciles à trouver dans un certain nombre de sentences rendues en matière de licenciements injustifiés.

Dans sa sentence au sujet du différend de la blanchisserie du Ritz, M. ROGER DODU stipulait le 18 mars 1937 : « Il sera accordé à chacune des ouvrières licenciées une gratification égale à deux semaines de salaires ». Aucun texte juridique ne justifiait cette mesure que seules des considérations d'équité pouvaient motiver (1) :

« Considérant que le bénéfice de l'opération ne doit pas rester strictement unilatéral, alors que les ouvrières licenciées auraient à supporter les seuls effets fâcheux de la mesure ». De même, dans la sentence du restaurant Drouant, rendu le 30 avril 1937 par M. FOURNIE, il est dit « La Direction des Etablissements versera à M. Bugarel (ouvrier licencié) la somme de 750 francs » (2).

Parfois d'ailleurs, la sentence comporte des sanctions à l'encontre des ouvriers. C'est le cas de la sentence VITALIS

(1) Répertoire chronologique, p. 45, n° 60.

(2) Archives du Ministère du Travail.

du 26 janvier 1937 pour les Raffineries de Bordeaux, où il est stipulé que le licenciement de certains ouvriers est maintenu, que d'autres sont changés de service et frappés de mise à pied plus ou moins longue (1).

Intéressante à citer, moins par les sanctions qu'elle édicte que par la forme qu'elle leur donne, est la sentence MAURETTE du 10 mai 1937 pour les Etablissements Bardou. On perçoit en effet le désir du surarbitre de transformer ces sanctions en astreintes, voie curieuse à ouvrir (2) :

« 1° Tous les employés ou agents de maîtrise de l'un ou l'autre sexe de l'usine Bardou de Courbevoie, congédiés entre le 29 janvier et le 4 février 1937 et non repris depuis, *recevront de l'employeur un mois d'appointement, considéré comme indemnité équivalant au délai de préavis qui n'a pas été donné.*

2° Chacun de ces employés ou agents de maîtrise ayant au moins cinq ans de présence continue ou discontinue dans les Etablissements Bardou, *recevra une indemnité de congédiement équivalente à 1/5 du mois d'appointements par année de service accomplie depuis leur première entrée dans les Etablissements.*

3° Pour ceux de ces employés ou agents de maîtrise qui auront plus de 15 ans de présence continue ou discontinue dans les Etablissements Bardou, *cette indemnité de congédiement sera augmentée d'une somme équivalant à 1/10 de mois d'appointements par année accomplie au delà de 15 ans dans lesdits Etablissements.*

4° Ceux de ces employés qui n'avaient pas, au moment de leur congédiement, cinq années de présence dans les Etablissements Bardou, *recevront une indemnité de congé-*

(1) Répertoire chronologique, p. 2, n° 3.

(2) Archives du Ministère du Travail.

diement équivalant à $1/6$ de mois d'appointements par année entière de présence ou par fraction d'année d'au moins six mois en sus des années entières.

5° Les appointements pris comme base pour l'évaluation des indemnités ci-dessus seront, pour chacun des employés ou agents de maîtrise intéressés, les appointements mensuels qu'ils touchaient au moment de leur congédiement, c'est-à-dire au début de février 1937.

6° *Les indemnités diverses énoncées ci-dessus ne seront payées qu'aux employés ou agents de maîtrise qui, étant en service le 29 janvier, n'auront pas été réengagés par les Etablissements Bardou à la date du 1^{er} juin.* Si, malgré leur réorganisation, la Direction de ces Etablissements en réengage certains aux conditions de travail et de rémunération qui étaient les leurs au 29 janvier, ou à des conditions analogues, la Direction n'aura à leur payer, à titre d'indemnité pour leur chômage forcé, entre le 4 février et le 1^{er} juin, que le mois d'appointements correspondant à l'indemnité de préavis prévue sous 1 et $1/5$ de mois d'appointements par mois écoulé entre la date de congédiement et celle du réengagement ;

Dans le même sens, il faut citer la sentence Maurette pour les chocolats TOBLER, le 21 avril 1937 (1) :

« La Direction devra réembaucher les 12 ouvriers ; elle leur payera le nombre de jours de travail qui aurait eu lieu dans l'usine entre le 10 et le 11 février et la date de leur réembauchement, le salaire qu'ils auraient touché, s'ils avaient été admis à travailler, diminué d'une quinzaine. Elle ne procédera à aucun nouveau renvoi des dits ouvriers. Si la Direction estime ne pouvoir réembaucher

(1) Archives du Ministère du Travail.

l'ensemble des 12 ouvriers, elle devra leur payer en outre des salaires prévus plus haut, une indemnité équivalente à 30 jours de salaire normal, par année de service accomplie dans les Etablissements Tobler, plus trois jours par mois de service accompli en sus des années complètes ».

Un peu analogue est la sentence rendue par M. CLAUDON qui prévoit également des indemnités allouées aux ouvriers licenciés et proportionnelles à leur ancienneté (1) :

« Si le licenciement pour réduction de personnel touche un agent comptant plus de deux ans de service, il est alloué à l'agent, à l'expiration du préavis d'usage, une indemnité forfaitaire et définitive calculée dans les conditions suivantes :

Supérieure à deux ans et inférieure ou égale à quatre ans : un mois de traitement.

Supérieure à quatre ans et inférieure ou égale à six ans : deux mois de traitement.

Supérieure à six ans et inférieure ou égale à huit ans : trois mois de traitement.

Supérieure à huit ans et inférieure ou égale à dix ans : six mois de traitement.

Supérieure à dix ans : six mois de traitement ».

(1) Répertoire chronologique des sentences, p. 63.

CHAPITRE IX

APPLICATIONS DIVERSES

(Récupération, Grève et Congés payés)

A côté des principales questions résolues parfois diversément et que nous nous sommes efforcés de grouper, afin de souligner les pouvoirs que s'arrogent et se reconnaissent les arbitres, il est un certain nombre de points élucidés également par les arbitres, mais dont l'importance moindre ne demande pas de notre part une classification.

Parfois l'arbitre donne des définitions, comportant classification des ouvriers (Imprimerie PIQUEMAL, 12 mars 1837) (1) :

Classification des manœuvres : « Est considéré comme manœuvre le personnel strictement chargé des travaux de nettoyage, balayage, de manutention et de livraison.

Appartiennent à la première catégorie, les manœuvres qui, sans aucune mise au courant, peuvent accomplir un travail qui leur est demandé. A savoir...

Appartiennent à la deuxième, les manœuvres qui, pour accomplir le travail qui leur est demandé ont besoin d'être mis au courant ou qui, d'une façon continue, fournissent un effort important ou exécutent une tâche malsaine. »

L'arbitre est aussi amené à comparer entre elles des

(1) Archives du Ministère du Travail.

industries pour statuer souverainement sur leur assimilation ou leur différenciation. (RONCHE, *Le cuir gommé*) : « Considérant que nous nous trouvons en présence d'une industrie spéciale dont les affinités sont contestées. Qu'en effet du côté patronal, on soutient qu'elle se rattache plutôt à l'industrie du bois qui est la seule matière travaillée dans l'usine et qu'elle a été considérée comme telle pour l'application de la loi des 40 heures, que du côté ouvrier on soutient au contraire qu'elle devrait être considérée comme une industrie de la chaussure en raison des articles fabriqués.

Considérant qu'en tous les cas, étant donné la diversité de sa fabrication, la matière travaillée qui paraît être en majeure partie le bois, sinon la seule, la Société dont il s'agit ne peut, à notre avis, être nettement assimilée à l'industrie de la chaussure (1) ».

De cette sentence il est intéressant de rapprocher celle de M. NIEWENLOSKI, rendue le 7 juin 1937 et répartissant les carrières de la Haute-Vienne en 3 zones (2).

Un problème qui a souvent attiré l'attention des arbitres est celui de la récupération, et il nous paraît utile de faire encore sur ce point un large appel à la jurisprudence arbitrale. Dans sa sentence du 17 avril 1937, sur l'industrie du film, M. GRUNEBaum-BALLIN fut amené à interpréter l'article 3 du décret du 29 décembre 1936, ainsi conçu : « Dans les établissements où le régime de travail comporte normalement, outre le repos hebdomadaire, un jour ou une demi-journée de repos, il pourra être travaillé ce jour ou cette demi-journée de repos lorsqu'une autre journée aura été chômée en raison d'une fête légale : L'inspecteur du travail pourra autoriser, après consultation des organisa-

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2) Ibid.

tions patronales et ouvrières intéressées, la récupération des autres journées qui seraient chômées en raison de fête locale ou autres événements locaux. En aucun cas ces récupérations ne pourront avoir pour effet de porter à plus de quarante heures la durée du travail hebdomadaire. Décide :

Article premier. — La disposition finale de l'article 3 du décret du 29 décembre 1936, fixant les modalités d'application, dans les industries du livre, de la loi du 21 juin 1936, sur la semaine de 40 heures, et qui a été prise en conformité des termes et de l'esprit de ladite loi, confère aux employeurs le droit de faire travailler leurs employés et ouvriers dans les établissements où le régime de travail comporte normalement, outre le repos hebdomadaire, un jour ou une demi-journée de repos, ce jour ou cette demi-journée de repos, lorsqu'une autre journée aura été chômée en raison d'une fête légale. L'exercice de cette faculté dépend de la seule appréciation du chef d'établissement

Article 2. — Il incombe aux employeurs de ne faire usage de la faculté qui leur appartient en vertu de la disposition réglementaire précitée que dans la mesure où la récupération ainsi autorisée correspond aux besoins de la production. Il leur incombe également de rechercher, soit par des ententes entre organisations patronales et ouvrières intéressées, si des modalités autres que celles qu'a prévu, pour la récupération du jour de fête légale chômée, l'article 3, paragraphe dernier du décret du 29 décembre 1936 et répondant mieux aux convenances communes ne peuvent pas être adoptées (1) ».

Le 1er mai 1937, M. GRUNEBaum-BALLIN fut à nouveau amené à trancher une question similaire dans le

(1) Archives du Ministère du Travail. Extraits publiés dans la Revue « Questions Prud'homales » d'août 1937, p. 773.

conflit des Banquiers et Employés de banque : « Considérant que le conflit porte sur le point de savoir si les employeurs sont en droit de faire travailler leurs employés l'après-midi de chaque jour ouvrable précédant une fête légale contrairement à la coutume généralement suivie avec la loi de 40 heures.

« Considérant qu'aucune contestation ne s'est élevée quant au sens et à la portée de l'art. 3 du décret sus-visé du 31 mars 1937.

« Que ce texte est ainsi conçu : les dispositions prévues au paragraphe précédent ne sauraient porter atteinte aux stipulations des conventions collectives de travail et aux usages dans le cas où ces conventions ou ces usages prévoient des journées chômées à raison des fêtes légales, fêtes locales ou autres événements locaux ne donneraient pas lieu à récupération.

« Considérant que les Etablissements de Banque étaient en majeure partie fermés l'après-midi de tout jour ouvrable précédant un jour de fête légale.

« Qu'il convient de maintenir la coutume suivie ».

De cette décision, il faut rapprocher celle de M. COUTURIER, rendue le 3 juin 1937, dans le conflit de la Société Française des Munitions à Issy-les-Moulineaux : « En toute occasion où le chef d'établissement, dans le but de récupérer une journée chômée à raison d'une fête légale, jugera à propos de faire travailler les employés payés au mois pendant le temps de repos que comporte normalement le régime de travail, ces employés ne pourront s'y refuser, mais ils auront droit à une compensation pour laquelle l'employeur aura le choix entre le paiement spécial de la journée de récupération, ou sa compensation par une journée spéciale de repos (1) ».

(1) Archives du Ministère du Travail.

Enfin et ce fut cette fois pour imposer un contrat collectif, M. PONTREMOLI rendit le 16 avril 1937 une sentence très importante au sujet des Hospices Civils de Montpellier, sentence dans laquelle il crée une Commission consultative et lui donne une compétence, et où il définit ce qu'il faut entendre par stagiaire. « Le stagiaire est un agent de l'Administration dont l'intégration dans les cadres qui constitue sa position normale est subordonnée à un stage — de nature essentiellement temporaire — au cours duquel il doit manifester son aptitude à l'emploi qu'il est appelé à occuper d'une façon stable. Le stage est d'une durée d'un an. A l'expiration de cette année, il faut que dans sa première séance, la Commission administrative se prononce sur la titularisation ou le congédiement de l'intéressé. Toutefois, pour éviter des mesures hâtives, il faut reconnaître le droit à la Commission Administrative, par une décision expresse de prolonger pour une période qui ne pourra excéder un an le stage de l'intéressé qui n'aura pas été reconnu apte à la titularisation. En aucun cas, le stage ne pourra dépasser une durée de deux ans. Afin d'assurer le contrôle de l'exécution de cette décision dans chaque établissement, il y aura un tableau exposé dans un lieu fréquenté par le personnel et où figureront le nom de tous les stagiaires avec l'indication de leur date d'entrée dans les services.

En conséquence, je décide :

L'article 6 du règlement doit s'entendre en ce sens que : Le stage n'aura pas une durée de plus d'un an. A l'expiration de l'année de stage, la Commission administrative, dans sa première séance, décidera s'il y a lieu de titulariser l'agent stagiaire ou de le licencier. Exceptionnellement, elle pourra prolonger son stage d'une durée qui ne pourra

excéder un an. A l'expiration de la seconde année, au cours de sa première séance, la Commission administrative titularisera le stagiaire ou le licencié. Tous les six mois, les notes obtenues par les agents stagiaires leur seront communiquées. S'ils le demandent, ils pourront être entendus par la Commission lorsqu'elle statuera sur leur cas (1) ».

On a ici un exemple des deux sortes de décisions que peut rendre le surarbitre : En général, il doit interpréter une convention collective ; son rôle est dans ce cas juridique. D'autres fois, il lui est demandé de formuler une convention collective. Il est à ce moment créateur de droit, d'autant qu'il suffit alors au Ministre du Travail de rendre obligatoire cette convention collective pour lui donner force de loi. Il en est de même d'ailleurs en Italie, où la Magistrature du Travail interprète et crée les contrats collectifs, qui deviennent de véritables textes législatifs.

Il est également un autre sujet très fréquent de discussion par suite de l'absence de dispositions législatives précises : La détermination du syndicat le plus représentatif d'une profession ; le nombre d'adhérents ne peut en aucun cas constituer le critérium unique : Il faut faire intervenir différents éléments de fait, soumis à l'appréciation souveraine de l'arbitre. C'est ainsi que M. FOUAN statuait en ces termes dans le conflit qui séparait les syndicats hôteliers de la Côte d'Azur (2).

« Considérant que pour déterminer quelles sont les organisations syndicales les plus représentatives, il convient de se référer, ainsi que l'ont indiqué la Cour permanente de justice internationale de la Haye, dans son avis du 31 juillet 1922 et le Ministre du Travail, dans sa circulaire du 17 août 1936, non seulement au nombre des adhérents

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2) Répertoire chronologique, p. 4, n° 5.

de chaque organisation, mais aussi à tous les autres éléments de fait, dont la comparaison peut faire apparaître le caractère représentatif, et notamment l'ancienneté des syndicats en cause, l'étendue de leur champ d'action, leur activité professionnelle dans le cadre des lois existantes, etc. ».

Enfin, avant d'en terminer avec les problèmes que soulèvent l'application de la loi sur l'arbitrage, il nous paraît utile et intéressant de confronter en matière de grève la jurisprudence prud'homale, comparaison qui, encore une fois, fera ressortir la nécessité d'une unification du droit ouvrier. D'ailleurs, cette différence se comprend aisément si l'on songe que l'un, le surarbitre, statue en amiable compositeur, et l'autre, les prud'hommes, en droit strict. Pour ces derniers, la grève constitue toujours une rupture de contrat donnant droit à des indemnités et le réembauchage après la grève se fait en vertu d'un nouveau contrat : (TRIB. CIV. de la Seine, 7^e Chambre, 14 juin 1937) (1).

Jugements (extraits). — « Attendu que l'ouvrier qui se met en grève rend impossible par son fait volontaire la continuation de l'exécution du contrat de travail, que cet acte constitue, de la part du salarié, une rupture caractérisée du contrat ;

« Attendu que le réembauchage après la grève se fait en principe par suite d'un contrat nouveau sans lien avec le précédent ;

« Attendu que pour qu'il en soit autrement, il faudrait que les parties eussent été d'accord lors de la reprise du travail pour renoncer à se prévaloir de la rupture du contrat primitif et pour en poursuivre au contraire l'exécution comme après une simple suspension ;

(1) Questions Prud'homales. Août 1937, p. 750.

« Attendu que tel n'est pas le cas en l'espèce puisque l'employeur, après avoir formellement déclaré dès le début de la grève qu'il considérait le contrat comme rompu, a réembauché à nouveau les ouvriers sous l'expresse réverse de la première instance, c'est-à-dire de la sanction demandée par lui pour la rupture du contrat ;

« Attendu que l'appelant ayant brusquement et sans préavis rompu ainsi son contrat de travail, c'est à bon droit que les premiers juges l'ont condamné au paiement de l'indemnité représentative du délai-congé en usage dans sa profession ;

« Attendu que le chiffre de cette indemnité est en corrélation nécessaire avec la durée du délai de prévenance, qu'il ne peut par la suite, quelles que soient les circonstances, être arbitrairement réduit ;

« Attendu, d'autre part, que les circonstances de la grève rappelées dans la décision entreprise et en particulier l'occupation des ateliers pendant 48 heures laquelle constitue une véritable voie de fait, ont revêtu un caractère nettement abusif ;

« Qu'il en est résulté pour l'employeur un préjudice tant matériel que moral ;

« Attendu que ce préjudice paraît avoir été léger au point de vue matériel, qu'il est sans intérêt d'en discuter l'importance puisque la Société BELIN se bornait à demander confirmation de la sentence qui a évalué ce préjudice à un franc ;

Par ces motifs et ceux non contraires des premiers juges, déclare l'appel recevable, au fond confirme le jugement dont est appel ».

Et la question se poursuit intéressante surtout à raison de ses conséquences : Si la grève est une rupture de contrat, les ouvriers n'ont plus droit au congé payé, puisque

le nouveau contrat de travail et l'ancien n'ont rien de commun ; d'ailleurs, même si une convention prévoyait qu'aucun renvoi pour cause de grève ne serait effectué, il n'en resterait pas moins une rupture de contrat, faisant perdre tout droit aux congés payés : (TRIB. CIV. de Versailles, 27 janvier 1937) (1).

« Attendu que la dame TREMBLAY expose que travaillant régulièrement à la blanchisserie DURAND depuis 1934 à raison de deux jours à la semaine, elle a droit aux vacances payées prévues par la loi du 20 juin 1936 ; qu'en effet si tout le personnel de la maison DURAND a été mis en vacances du 12 au 24 août 1936, aucun salaire n'a été payé pendant cette période, ce qui est contraire à la loi sus-visée ; que, s'il est vrai qu'à la date du 10 juin le personnel de cette maison s'est mis en grève avec occupation d'usine, cette grève ne saurait priver ledit personnel du droit aux vacances payées, en raison des clauses de l'accord collectif conclu entre les organisations patronales et ouvrières à la suite de la grève de la blanchisserie de juin 1936 ; qu'il était en effet convenu dans cet accord que non seulement il n'y aurait aucun renvoi pour fait de grève, mais encore que les salaires des journées de grève était prévu, que d'ailleurs DURAND a signé un contrat personnel spécifiant qu'il n'y aurait pas renvoi pour fait de grève en date du 1^{er} juin 1936...

Attendu que le contrat personnel, en date du 10 juin 1936, également invoqué par la dame TREMBLAY, ne contient aucune clause relative au paiement des journées de grève, qu'il se borne à stipuler qu'aucun renvoi ne serait prononcé par l'employeur pour fait de grève :

« Attendu qu'il est de jurisprudence qu'à défaut de convention contraire entre les parties, la grève rompt le

(1) Questions Prud'homales. Septembre 1937, p. 842.

contrat de travail, qu'il n'est pas contesté que le 10 juin 1936 le personnel de la maison DURAND s'est mis en grève avec occupation de l'usine, que dès lors le contrat de travail unissant l'employeur DURAND et son personnel s'est trouvé rompu à ladite date du 10 juin ;

« Attendu qu'on ne saurait considérer comme convention contraire faisant obstacle à cette rupture la stipulation qu'aucun renvoi ne serait prononcé pour fait de grève, que si cette clause obligeait bien l'employeur à ne prendre aucune sanction résultant du jeu de sa propre volonté, telle que modification du personnel, défaut de réembauchage pour cause de grève des anciens ouvriers elle ne saurait être étendue sans abus certain au-delà de cette signification, qu'en effet la rupture du contrat de travail en la présente espèce résulte du jeu unique de la volonté du personnel de la maison Durand qui, en refusant brusquement de remplir les obligations découlant du contrat de travail, a seul provoqué la rupture dudit contrat conformément aux principes édictés par les articles 1780 du Code civil et 23 du Livre I du Code du Travail ;

La demande de ladite dame ne saurait être accueillie, en raison de ce que son nouveau contrat de travail prenant naissance seulement à la date du 10 juin 1936, ne saurait lui permettre au jour de l'expiration de la période de vacances fixée pour l'année 1936, d'invoquer le temps d'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au congé payé institué par la loi du 20 juin 1936.

Alors que en sens contraire, conservant aux ouvriers grévistes le droit aux congés payés, on peut citer la sentence de M. Pierre LAROQUE dans le conflit des Etablissements Devanlay et Recoing, à Troye, le 5 février 1937 (1) :

(1) Répertoire chronologique, p. 6.

« Considérant qu'en vertu de l'article 18 de la convention collective du 16 novembre 1936, dans tous les cas où les ouvriers viennent à envisager la cessation du travail, celle-ci ne peut avoir lieu qu'après un préavis d'une semaine franche ; qu'il est constant que la grève survenue le 2 décembre 1936 dans les Etablissements Devanlay et Recoing n'a pas été précédée du préavis ainsi prévu ; que, de ce fait, la responsabilité des ouvriers est engagée ;

Mais considérant que cette responsabilité se trouve atténuée par le retard apporté à la solution du différend survenu le 20 novembre 1936 sur l'interprétation à donner à l'article 14 de la convention collective : que si à ladite date un accord est intervenu sur la procédure suivant laquelle ce différend serait réglé, des malentendus se sont produits tant sur l'organisme à saisir du différend que sur la partie qui devait l'en saisir ; que, d'autre part, la direction des Etablissements Devanlay et Recoing, contrairement à l'accord intervenu, n'a pas fait connaître au personnel par voie d'affiche, le contenu de cet accord, que ces diverses circonstances ont pu créer dans le personnel un mécontentement et une effervescence, dont la responsabilité incombe pour partie aux établissements employeurs, et qui sont de nature à excuser dans une certaine mesure la violation constatée de l'article 18 de la convention collective et par suite à justifier une atténuation des conséquences juridiques de cette violation ;

Considérant que si la grève, dans les conditions où elle s'est produite, doit être regardée comme ayant rompu les contrats individuels de travail liant les Etablissements Devanlay et Recoing et leurs ouvriers et si, par voie de conséquence, le droit desdits ouvriers aux congés payés pour l'année 1937 devrait, en principe, être déterminée uniquement d'après la durée des services accomplis par les

ouvriers dans l'entreprise depuis le 11 janvier 1937, date de la reprise du travail, cette sanction serait en l'espèce disproportionnée à l'importance de la faute commise ; qu'elle frapperait indistinctement tous les ouvriers, même ceux qui n'auraient aucune part de responsabilité dans le conflit ; qu'enfin elle entretiendrait dans le personnel des Etablissements Devanlay et Recoing, pendant une longue période, un mécontentement qui ferait obstacle à la création, selon le vœu de la loi, d'une atmosphère de collaboration ; qu'il y a lieu, dans ces circonstances, de décider que le temps passé par les ouvriers des Etablissements Devanlay et Recoing jusqu'au 2 décembre 1936 entrera en compte pour la détermination du droit aux congés payés ; que par contre la période de grève du 3 décembre 1936 au 10 janvier 1937 ne pourra être prise en considération ».

Il nous paraît d'ailleurs que le problème de la grève est trop complexe pour l'examiner ici, et son étude excéderait le cadre de notre ouvrage. Notons cependant l'heureux effort tenté par les surarbitres (Cassin-Vandoren, Laroque-Devanlay) pour montrer que toutes les grèves ne sont pas des ruptures de contrat, qu'il importe d'analyser leurs causes, leurs conséquences et leurs manifestations avant de conclure ou non à une rupture abusive de contrat.

TROISIÈME PARTIE

LA LOI ET SES INSUFFISANCES

TROISIÈME PARTIE

LA LOI ET SES INSUFFISANCES

Après avoir procédé impartialement à l'étude détaillée de la loi et à l'analyse de ses applications, il apparaît utile d'examiner enfin ses insuffisances et ses lacunes. Si l'on songe combien rapidement fut faite cette loi, combien de problèmes souvent essentiels elle souleva, combien d'oppositions elle rencontra, on est obligé de reconnaître qu'elle présente relativement peu de défauts.

Cependant certains points importants ont été laissés dans l'ombre ou mal précisés :

La loi ne donne pas de définition du conflit collectif (chap. I), n'organise pas de sanctions (chap. II), ne précise pas les pouvoirs des arbitres (chap. III), s'exposant ainsi à diverses critiques (chap. IV).

CHAPITRE PREMIER

CONFLITS COLLECTIFS ET CONFLITS INDIVIDUELS

A l'origine, en vertu de la loi monétaire du 1^{er} octobre, le Gouvernement n'avait organisé l'arbitrage qu'à raison de la hausse du coût de la vie. Les juridictions arbitrales n'avaient donc compétence qu'en matière de salaires. Puis est intervenue la loi du 31 décembre 1936 qui, dans son article premier, stipule : « Dans l'industrie et le commerce, tous les conflits collectifs du travail doivent être soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage. » Fatalement, une expression aussi générale laisse la porte ouverte à toutes les interprétations et l'on ne doit pas s'étonner que de nombreux conflits de compétence entre les arbitres et les prud'hommes, juges de droit commun des différends du travail se soient élevés.

En effet, la loi n'a pas précisé ce qu'il fallait entendre par conflit collectif. Or, ni les débats parlementaires, ni la jurisprudence arbitrale, ni même l'étude du droit comparé ne peuvent combler cette lacune. Il faudrait édicter un nouveau texte plus précis.

SECTION I. — Débats parlementaires et doctrine

Si certains parlementaires se sont efforcés, en vain d'ailleurs, de faire apporter en cette matière des précisions au texte de loi, précisions qui auraient fatalement com-

porté une limitation, l'opinion du Gouvernement n'a pas varié, et il est particulièrement typique de rapporter ici quelques phrases de M. Léon Blum, alors Président du Conseil : « Je vous le dis très franchement, s'il devait être entendu que l'on excepte de l'arbitrage par voie directe ou par voie détournée, sous prétexte d'attentats à l'autorité patronale, tous les conflits résultant de congédiements individuels, toute législation de conciliation et d'arbitrage devrait être écartée. » Si l'on essaye de tirer de cette réponse une doctrine nette, il apparaît que, dans la pensée du Président du Conseil, même les conflits individuels sont et doivent être du ressort des arbitres. Mais la loi n'est pas allée aussi loin. Laissant les conflits individuels à la compétence des prud'hommes, elle a donné compétence à l'arbitre seulement pour les conflits collectifs. Que faut-il donc entendre par conflits collectifs ?

Lors de la discussion parlementaire, M. le sénateur Lémery avait proposé une définition du conflit collectif : « Etaient qualifiés de conflits collectifs tous les différends qui avaient trait aux salaires, au régime et aux conditions de travail, à l'hygiène des ateliers, à l'application et à l'interprétation des conventions collectives. Demeureraient exclues de l'arbitrage les contestations relevant du droit commun ».

Dans cette définition, on trouve un très net essai de différenciation entre la compétence des prud'hommes et celle des arbitres. Prenons pour exemple la question de l'hygiène : Les prud'hommes peuvent intervenir pour juger de la régularité des amendes imposées aux travailleurs pour inobservation des règles de sécurité et d'hygiène, mais ils n'ont pas le droit de faire modifier l'organisation ou le fonctionnement de l'usine en vue d'assurer une meilleure hygiène. Une réclamation tendant à obtenir une réforme

ne serait pas de leur compétence alors qu'elle pourrait valablement faire l'objet d'une demande d'arbitrage. Mais dans certains cas, cette définition s'avèrerait insuffisante : Un ouvrier est renvoyé. Peut-on aller devant l'arbitre ou faut-il aller devant les prud'hommes, compétents d'après le droit commun pour connaître des renvois abusifs et des dommages-intérêts ? Il semble donc que le critérium proposé, pour si intéressant qu'il paraisse, pêche par manque de précision, et aussi parce qu'il est un critérium énumératif, donc limitatif et par conséquent incomplet.

On pourrait également conclure que sont conflits collectifs et, à ce titre, susceptibles d'être arbitrés, tous les conflits nés à l'occasion d'un contrat collectif. Cette définition qui paraît donner toute satisfaction est cependant encore imparfaite et cette imperfection est facile à souligner si l'on considère les cas de licenciements : Un ouvrier est renvoyé en violation d'une stipulation de la convention : Ce doit être pourtant un conflit individuel. Sinon, on risquerait de démonétiser cette procédure d'exception, en l'utilisant trop souvent. Le renvoi abusif doit continuer à être de la compétence des prud'hommes.

Toujours en essayant d'analyser la nature distincte du conflit collectif et du conflit individuel, on a pu un instant, penser à donner le nom de conflit collectif aux différends qui intéresseraient un grand nombre d'ouvriers, et réserver la dénomination de conflit individuel aux litiges qui n'intéresseraient que la minorité. Mais là encore, des difficultés surgissent : Un différend peut, en effet, être collectif à raison du nombre des intéressés et individuel à raison de l'objet du litige.

Plus intéressant et à notre sens beaucoup plus proche de la vérité est l'interprétation de certains auteurs qui définissent conflit collectif tout différend entre ouvriers et

patrons qui amènerait fatalement à la grève ou au lock-out. Cette définition paraît conforme à l'esprit même de la loi : instituer une procédure, régularisant les rapports entre le capital et le travail, et permettant d'éviter le recours aux moyens violents de contrainte — grève ou lock-out — afin de rétablir la paix sociale dans le pays et de conserver le rythme de la production française. Partout, et notamment dans les propos de M. Raynaldi, rapporteur du projet au Sénat, on décèle ce même désir d'éviter la grève et le lock-out et de « soumettre à l'arbitrage tous les différends collectifs, quelle qu'en soit la cause, quel qu'en soit le motif ». Mais cependant, on note encore dans cette phrase la restriction de conflits collectifs, sans donner aucune précision.

Cette définition du différend collectif : « Est différend collectif tout différend qui peut amener grève ou lock-out » laisse cependant à désirer. Sans doute, permet-elle d'appeler conflit collectif des différends en apparence individuels, mais qui sont susceptibles de grouper tous les ouvriers contre le patron ou de dresser ce dernier contre ses employés. Mais alors, il devient très difficile de régler la compétence comparée des prud'hommes et des arbitres. Une discussion sur les conditions d'hygiène de l'usine, sur l'attitude du délégué ouvrier, sur le licenciement d'un ouvrier peut toujours être à l'origine d'une grève ou d'un lock-out. On aboutit à la généralisation, abusive à notre avis, de la procédure d'arbitrage.

Il est intéressant de citer ici textuellement un article de M. Jacques Doublet, auditeur au Conseil d'Etat, paru au « Bulletin Mensuel des Allocations Familiales et des Assurances Sociales » (N° 112 du 1^{er} avril 1937). On y voit combien hésitante est la doctrine : « La procédure d'arbitrage ne s'applique qu'aux conflits collectifs du travail, les

conflits individuels ressortent toujours de la compétence des Conseils de Prud'hommes. Il est parfois assez difficile de savoir si l'on se trouve en présence d'un conflit individuel ou d'un conflit collectif. En cette matière il n'y a pas de critérium unique et certain, d'autant plus qu'un conflit individuel à l'origine peut se transformer en conflit collectif. Il ne peut y avoir de doute lorsqu'il s'agit, par exemple, de difficultés dans la rédaction ou dans l'interprétation d'un contrat collectif, de la violation du droit syndical ; mais les hésitations sont permises devant certains conflits dont la nature dépend de la manière dont on les envisage. On sait les difficultés auxquelles cette définition a déjà prêté. Ce n'est pas le lieu d'esquisser la solution d'une question que la jurisprudence n'a pas encore suffisamment éclaircie. Il s'agit surtout, d'ailleurs, d'une question d'espèce. On peut toujours dire que ce qui caractérise le conflit collectif ce sont les intérêts en jeu qui doivent être d'ordre corporatif.

Il peut arriver que la solution d'un conflit individuel soit commandée par celle d'un conflit collectif : en ce cas, il appartiendra au Conseil des Prud'hommes de surseoir à statuer sur ce conflit. Il convient enfin de signaler que si les arbitres et le Conseil des Prud'hommes se reconnaissent également compétents ou incompetents pour se prononcer sur un litige, il n'existe aucun juge pour les départager.

L'intérêt de cette question de compétence n'est pas d'ordre simplement théorique. Elle est liée à celle des pouvoirs du juge ; en effet, le Conseil des Prud'hommes ne dispose que de condamnations à des dommages-intérêts en présence de congédiements injustifiés, l'arbitre possède un véritable pouvoir réglementaire et peut ordonner la réintégration d'employés licenciés.

Comme tout juge, l'arbitre doit respecter les règles de compétence ; d'une part, il ne doit pas statuer si le litige à

lui soumis est un litige d'ordre individuel comme il a été précédemment exposé, et, d'autre part, il ne peut se prononcer sur des litiges nés postérieurement à sa désignation (saisine de la juridiction arbitrale) ».

Pour parer à l'écueil que présente cette connexité entre les conflits collectifs et les conflits individuels et pour éviter les conflits de compétence qui peuvent naître, il est question de « soumettre le conflit à une juridiction chargée d'apprécier si le différend présente réellement un caractère d'ordre collectif »... « une juridiction rapide pourrait être chargée de statuer de la sorte sur la recevabilité de l'organisation syndicale ».

Pour notre part, cette solution ne nous paraît ni excellente, ni définitive. Quelle magistrature faut-il choisir ou créer pour trancher ces conflits ? Si l'on fait appel aux magistrats de l'ordre judiciaire, on court le risque d'aboutir à des jugements trop stricts, trop fondés en droit et contraires au caractère original de la nouvelle procédure. D'ailleurs, créer un Tribunal des conflits, c'est allonger une procédure que l'on veut simplifier et encourager l'esprit procédurier, surtout s'il n'y a qu'un Tribunal des conflits pour toute la France ; c'est aussi allonger les délais, et par cette centralisation, éloigner le juge de la connaissance directe et locale du conflit, de ses caractères et de ses répercussions.

Ce qui manque c'est une bonne définition des conflits collectifs, la détermination d'un critérium précis et exact, et alors l'arbitre, le surarbitre et même la Commission de conciliation pourront statuer sur leur compétence.

SECTION II. — La Jurisprudence

Si la doctrine est flottante, la jurisprudence arbitrale ne paraît guère mieux établie. Les arbitres ont très souvent été appelés à statuer sur leur compétence, et cela notamment en matière de renvois d'ouvriers. C'est que ce domaine entre dans le cadre de la compétence prud'homale. Nous allons examiner quelques sentences en comparant la compétence que s'est attribué l'arbitre en vertu de la loi sur les conflits collectifs à celle que les prud'hommes tiennent de la loi.

Le 14 mai 1937, M. Yvan MARTIN, maître des Requêtes au Conseil d'Etat, rendait une sentence ainsi conçue (1) : « Considérant que la Chambre Syndicale des Employés de la Région Parisienne et la délégation du personnel licencié de la Compagnie d'Assurances Le Soleil demandent la réintégration des 62 employés qui ont été licenciés de ladite Compagnie et que par la lettre susvisée du 30 avril 1937, le Directeur général de cette Compagnie soutient qu'il n'y a pas, en l'espèce, conflit collectif du travail devant être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage prévues par la loi du 31 décembre 1936 et que par suite, le surarbitre n'est pas compétent pour connaître du différend ;

Considérant qu'aux termes de l'article premier de la loi du 31 décembre 1936 susvisée dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out ;

(1) Archives du Ministère du Travail.

« Considérant que la Chambre syndicale et la délégation des employés ci-dessus mentionnées allèguent que les 62 employés dont il s'agit ont été licenciés, les uns à l'occasion de leurs fonctions de délégués, et les autres, en violation de la liberté syndicale ; que le Directeur général de la Compagnie Le Soleil qui en refusant de se rendre à la convocation du surarbitre soussigné, s'est borné à dénier la compétence de celui-ci, n'a rien opposé à ces allégations : que, dès lors celles-ci doivent être tenues pour exactes et que, dans ces conditions les licenciements en cause ne présentent pas le caractère de *simples mesures individuelles, mais mettent en jeu des intérêts d'ordre corporatif* : qu'ainsi le différend auquel ils ont donné lieu doit être regardé comme un *conflit collectif du travail* sur lequel il appartient au surarbitre de statuer :

« Au fond : Considérant qu'il résulte des documents qui ont été remis au surarbitre soussigné par la Chambre Syndicale des Employés de la Région Parisienne et par la délégation des employés licenciés que le 22 octobre 1936, les délégués titulaires et suppléants se sont présentés à la Direction pour la saisir d'une réclamation relative au licenciement de deux garçons de bureau qui, depuis, ont été réintégrés ; que le Directeur général dénia aux six délégués suppléants le droit d'être reçus en même temps que les délégués titulaires et qu'il prononça leur licenciement pour le motif qu'ils avaient outrepassé leurs attributions : que le 23 octobre, à la suite d'une réunion de protestation du personnel, 56 autres employés dont 9 délégués titulaires, furent licenciés ; que la plupart de ces employés étaient depuis plusieurs années dans la Compagnie, certains même depuis 15 et 20 ans et que s'ils ont été congédiés, c'est en raison de leur affiliation à la Chambre Syndicale des Employés ; que ces faits n'ont pas été

contestés par le Directeur général de la Compagnie Le Soleil qui a refusé de fournir aucun renseignement au surarbitre soussigné ; qu'ils doivent, en conséquence, être tenus pour établis ;

« Considérant que si l'article 6 de la convention collective d'après lequel « les délégués sont reçus, en cas d'urgence, sur leur demande », et qui ne précise pas s'il s'agit des délégués suppléants aussi bien que des délégués titulaires pouvait donner lieu à des interprétations différentes, le fait que celle que leur avaient donnée les six délégués suppléants ne coïncidait pas avec celle du Directeur général n'était pas de nature à justifier le licenciement desdits délégués suppléants : qu'en congédiant 56 autres employés, dont 9 délégués titulaires pour le seul motif qu'ils faisaient partie de la Chambre Syndicale des Employés, le Directeur général de la Compagnie « Le Soleil » a contrevenu aux dispositions de la convention collective et de la loi du 24 juin 1936 sur la liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs ; que dans ces conditions, il y a lieu d'ordonner la réintégration des 62 employés dont il s'agit. »

Le critérium dégagé mérite d'être souligné : « *les licenciements en cause ne présentent pas le caractère de simples mesures individuelles mais mettent en jeu des intérêts d'ordre corporatif* ». A cet argument, la Compagnie « Le Soleil », dans son pourvoi en Cassation contre la désignation de l'arbitre a répondu : « Il s'agit en réalité de ruptures de contrats, que la Compagnie a opéré conformément à l'article 23, à la suite d'actes d'insubordination ». Or, en bonne règle, un cas pareil de désobéissance doit relever de la compétence des prud'hommes, seuls juges de la légitimité des congés.

Egalement importante, et ayant aussi donné lieu à un pourvoi en Conseil d'Etat est la sentence « Nourylande »,

rendue par M. Ivan MARTIN, le 12 mai 1937, sentence que nous avons déjà étudiée. Elle est ainsi formulée : « Considérant que tant par les actes extra-judiciaires susvisés que par les conclusions déposées devant le surarbitre, les Etablissements de la Nourylande soutiennent qu'il n'y a pas, en l'espèce, conflit collectif du travail devant être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage prévus par la loi du 31 décembre 1936 et que, dès lors, le surarbitre n'est pas compétent pour en connaître :

« Considérant qu'aux termes de l'article premier de la loi du 31 décembre 1936 « dans l'industrie et le commerce, tous les différends collectifs du travail doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou tout lock-out » ;

« Considérant qu'il résulte des documents qui ont été remis au surarbitre tant par l'avocat de la Direction de la Nourylande que par la délégation ouvrière que le 16 février 1937 l'ouvrier Mayeras, délégué ouvrier, a été licencié pour avoir, sans autorisation de la Direction, placé dans le panneau réservé à l'affichage une affiche convoquant les ouvriers à une réunion, que pour protester contre ce licenciement, les ouvriers cessèrent le travail le 18 février, pendant une heure et demie, que le même jour, à la suite de cette cessation de travail, les ouvriers Delcroix, Ruche, Bocquet et Demonchy furent licenciés ; que le soir même les ouvriers tinrent une réunion au cours de laquelle ils décidèrent de demander la réintégration du personnel licencié et de saisir la Commission départementale de conciliation de l'Oise pour le 2 mars 1937, le Directeur des Etablissements de la Nourylande refusa de s'y rendre ; qu'il ne se rendit pas davantage à une nouvelle convocation pour le 12 mars mais que son avocat consentit seulement à être entendu par la Commis-

sion à titre officieux et hors séance ; que tous les efforts pour faire venir le Directeur de la Nourylande devant ladite Commission étant restés sans effet, la Commission rendit une décision par défaut le 24 mars 1937 : qu'avant cette décision et pour protester contre le refus directorial d'aller en conciliation, la grève fut décidée le 17 mars, que tous les ouvriers, au nombre de plus de cent, qui se conformèrent à cette décision de grève furent licenciés et que, depuis le 17 mars, ils n'ont pas repris le travail ;

« Considérant qu'ainsi le différend qui s'est élevé entre la Direction de la Nourylande et une partie de son personnel a eu pour origine le congédiement d'un délégué ouvrier en raison d'un acte se rattachant à l'exercice de sa fonction et s'est manifesté par des faits de grève et le licenciement de plus du tiers du personnel ouvrier des mines que, dans ces conditions, il présente le caractère d'un conflit collectif du travail sur lequel il appartient au caractère de statuer, conformément à la loi du 31 décembre 1936 susvisée. » (1)

On aperçoit donc le double critérium retenu : origine du conflit, renvoi d'un délégué ouvrier à l'occasion d'actes de sa fonction ; manifestation ; grève.

Il en est de même dans la sentence de M. Roger AUBOIN, Chasseurs Manon : Le 12 juin 1937, une déléguée a quitté le travail, malgré la défense du gérant pour aller assister le Syndicat à la suite d'une grève d'une demi-heure. Les conclusions patronales aboutissaient à reconnaître la compétence des Prud'hommes. Ceux-ci sont en effet juges des absences. Dans le cas particulier, raisonnant par analogie on pouvait rapprocher cette affaire d'autres semblables jugées par les Prud'hommes. « L'employé a qui

(1) Archives du Ministère du Travail.

une permission a été refusée et qui s'est absenté quand même, rompt le contrat à ses torts et griefs et l'employeur est fondé à lui réclamer le montant de l'indemnité prévue (Tribunal Civil Seine, 24 décembre 1936). » « Par contre il a été jugé que l'absence d'une demi-journée, non motivée ni autorisée est insuffisante pour permettre à l'employeur de se séparer sur-le-champ et sans indemnité d'une employée qui est restée à son service pendant un an. (Tribunal Civil Seine 31 octobre 1931.) »

Tout ceci est cité moins pour préjuger d'un jugement que pour souligner la compétence des Prud'hommes en cette matière. Or, dans le cas des Chaussures Manon, le surarbitre a conclu à un conflit collectif : « Considérant que les faits qui sont à l'origine du différend concernent une employée faisant fonction de déléguée, ainsi que plusieurs sanctions collectives du travail. » (1)

Particulièrement typique aussi est la sentence de M. Michel PONTREMOLI, auditeur au Conseil d'Etat, rendue le 3 juin 1937 dans le conflit provoqué aux Entrepôts de Pantin à l'occasion du congédiement de M. Gailhard et du non réembauchage de M. Lison. Il nous paraît opportun de reproduire ici presque textuellement le texte de ces deux sentences, l'une avant dire droit et l'autre définitive :

« Sentence avant dire droit. — Le 13 mai 1937, le Président du Conseil m'a nommé surarbitre pour résoudre le conflit né entre le personnel des Entrepôts de Pantin et la Chambre de Commerce, concessionnaire de ces entrepôts.

Si la Chambre de Commerce de Paris considère que le conflit dont il s'agit ne constitue pas un conflit collectif au sens de la loi du 31 décembre 1936, que le renvoi des sieurs Gailhard et Lison, intervenu pour des motifs strictement

(1) Archives du Ministère du Travail.

professionnels, constitue seulement un litige d'ordre individuel, de la compétence exclusive des tribunaux ordinaires, il lui appartient seulement en se rendant à la convocation du surarbitre, de soulever devant lui, en l'étayant de tous les éléments de faits susceptibles de l'éclairer, une exception d'incompétence de la nature de celles qui sont fréquemment soulevées devant les tribunaux et sur laquelle il prendra une décision. En se refusant à se rendre à la convocation du surarbitre, la Chambre de Commerce de Paris viole les dispositions de la loi du 31 décembre 1936.

Ce refus d'appliquer la loi, intolérable de la part de tous, l'est particulièrement lorsqu'il émane d'un Etablissement public et à l'occasion de la gestion d'un service public concédé.

Une telle attitude est d'ailleurs inopportune : elle ne saurait faire obstacle à ce que le surarbitre remplisse la mission qui lui est confiée. S'il estime qu'il y a en l'espèce conflit collectif au sens de la loi du 31 décembre 1936, il prendra telle décision que de droit. Le défaut d'une partie n'ôtera pas à sa sentence le caractère obligatoire dont elle est investie par la loi. La procédure d'opposition n'existe pas contre les sentences surarbitrales.

En conséquence, et sans préjuger de la sentence définitive à intervenir, je décide :

Article unique. — Le Président de la Chambre de Commerce de Paris ou son représentant se rendront lundi à seize heures au Conseil d'Etat pour exposer le point de vue de l'Administration présentée par le Syndicat des ports et docks à l'occasion du renvoi des Entrepôts de Pantin des ouvriers Gailhard et Lison.

Ils présenteront au surarbitre tous documents de nature à l'éclairer sur les circonstances de ce congédiement.

Deuxième sentence. — A la suite de cette sentence avant dire droit, j'ai reçu à deux reprises M. Fortier, directeur général des entrepôts de la Chambre de Commerce de Paris, délégué à cet effet par le Président de cette Chambre. M. Fortier était assisté de M^e Segogne, avocat à la Cour de Cassation et au Conseil d'Etat, de M^e Lacan, avocat à la Cour d'Appel et de représentants de la C. G. P. F., notamment de M. Gillet.

J'ai procédé à une enquête au sujet des faits qui m'ont été soumis auprès des représentants des ouvriers des Entrepôts et j'ai à nouveau conféré avec les arbitres.

La Chambre de Commerce de Paris, par écrit et oralement a décliné ma compétence. Elle soutient que seuls constituent des différends collectifs du Travail *ceux afférents soit à une revendication collective touchant aux modalités du travail, soit à l'application ou à l'interprétation des conventions collectives*. Par contre, les faits d'ordre individuel de la nature de ceux qui sont reprochés aux intéressés ne sauraient être érigés en conflit collectif et soustraits ainsi à leur juge naturel. Elle insiste sur le point qu'il ne saurait dépendre des ouvriers ou de leurs organisations, par une grève ou une menace de grève, de soustraire des litiges essentiellement individuels à leur juge naturel.

La question posée est de savoir si et dans quel cas une mesure individuelle peut donner naissance à un conflit collectif.

Il m'est apparu comme certain :

1^o *Qu'une mesure individuelle prise à l'égard d'un ou de plusieurs salariés peut donner lieu à un conflit collectif si cette mesure met en cause en la personne de ce ou de ces salariés un droit ou un intérêt commun à la collectivité*

des salariés de l'entreprise ou des entreprises ou à une fraction de celle-ci.

A la lumière de ces principes, j'ai examiné les faits tels qu'ils m'ont été présentés contradictoirement par les parties.

Il en résulte que depuis le mois de juin 1936, M. Gailhard et Lison tenaient de l'élection un mandat de délégués du personnel auprès de la Direction. Depuis cette date, ils ont effectivement rempli ce mandat auprès de la Direction qui les a reçus en cette qualité.

Le fait qu'aucune convention collective prévoyant le statut des délégués du personnel conformément à la loi n'ait encore été conclue n'est pas de nature à modifier l'état de choses ci-dessus constaté.

Le fait que Gailhard ait été élu délégué du personnel même ouvrier, bien que contremaître, n'est pas non plus de nature à modifier cet état de choses, alors que les règles de l'élection n'avaient pas été prévues par une convention collective et alors qu'il a effectivement rempli son mandat de délégué auprès de la Direction comme il a été constaté.

Par conséquent, MM. Gailhard et Lison doivent être regardés comme les délégués du personnel des Entrepôts de Pantin.

Le 14 avril 1937, la Direction des Entrepôts décidait de congédier M. Gailhard et de cesser d'embaucher M. Lison. Ces mesures ont eu pratiquement pour effet de priver le personnel des Entrepôts de Pantin de ses délégués.

Par conséquent *ces mesures ont porté atteinte à un intérêt collectif du personnel des Entrepôts de Pantin. Du fait de cette atteinte est né un conflit collectif du travail* au sens de la loi du 31 décembre 1936. C'est par conséquent à tort que la Chambre de Commerce de Paris a excipé de mon incompétence.

En conséquence, et sans préjuger de la décision à prendre sur le fond, je décide : Le renvoi de M. Gailhard et le non embauchage de M. Lison le 14 avril 1937 ont donné naissance à un conflit collectif du travail que je suis compétent pour trancher » (1).

D'autres sentences arbitrales jettent une lumière assez précise sur la différenciation des conflits :

R. AUBOIN. Jouets Métalliques. 3 mars 1937 (2).

« Considérant que le fait que les formes prévues par la convention collective en matière de licenciements auraient été respectées n'est pas de nature à enlever le caractère de différend collectif au sens de la loi du 31 décembre 1936 au conflit survenu entre les représentants des ouvriers et ceux des patrons à la suite de ces licenciements, alors que ces licenciements, par leur *importance* et leur *simultanéité*, perdent le caractère de mesures individuelles dans le cadre d'une exploitation normale ;

Considérant que si la délégation patronale soutient que ces licenciements ont pour unique cause la situation économique et le manque de commandes, la délégation ouvrière soutient qu'ils ont d'autres causes réelles et qu'en tout cas, ils auraient pu être évités ;

Que, dans ces conditions, il y a lieu d'admettre qu'il y a dans l'espèce un différend collectif du travail au sens de la loi du 31 décembre 1936 ».

Intéressante à citer est la sentence surarbitrale de M. MABILLEAU, rendue le 8 avril 1937 pour l'Epargne de l'Ouest (3).

« 1° Sur les congédiements : avis de M. Marais, arbitre désigné par la Société.

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2)

(3) Archives du Ministère du Travail.

Les congédiements constituent un acte licite de la Société. Elle a la responsabilité de l'organisation du travail (article 2 de la convention collective).

Pour la désignation des employés à congédier, elle s'est conformée à l'usage suivi par elle et les établissements similaires de la place de Nantes.

Si les employés considéraient que leur congédiement était illicite, ils devaient s'adresser à la juridiction prud'homale. L'article 21 de la convention collective conserve aux parties le droit réciproque de rompre le contrat de travail sauf préavis. Ce préavis a été observé par la direction. Les congédiements ne constituent pas une infraction à la convention collective. L'article 4 de la convention vise seulement les congédiements effectués en violation du droit syndical.

Les dispositions de l'article 31 de la convention collective visent les différends soulevés par l'application de la convention et ne sauraient dessaisir la juridiction prud'homale des conflits que celle-ci est appelée à régler.

1° Sur les congédiements. Avis de M. Jacquet, désigné par la Chambre Syndicale des employés.

Le différend constitue un conflit collectif du fait qu'il porte sur les congédiements d'employés ayant de un à huit ans de services, alors que de nouveaux employés ont seulement quelques mois de présence.

Ces employés, du fait de leur ancienneté, bénéficiaient de salaires supérieurs à ceux mentionnés dans la convention collective qui sont des minima. Le renvoi d'employés anciens tiendrait à faire de ces salaires des maxima.

Il est surprenant que les six employés licenciés appartiennent à la C. G. T. et que deux d'entre eux soient des délégués, alors que les remplaçants de ces employés sont membres du syndicat professionnel français.

Après des licenciements prononcés le 30 décembre 1936, la direction avait promis de tenir compte à l'avenir de l'ancienneté des employés avant de prononcer un licenciement.

La désignation des employés congédiés le 30 janvier 1937 a été faite en violation de cette promesse.

L'arbitre conclut à la réintégration des six employés licenciés.

Sentence surarbitrale.

1° *Sur les congédiements.* — Une question préalablement posée : Le différend est-il un différend collectif au sens de ce terme d'après la loi et le décret ? Nous répondons affirmativement. La loi a entendu régler tous les *différends qui pouvaient être des motifs de grève. Dès lors qu'un conflit est susceptible par solidarité ou en raison des questions de principe qu'il soulève, d'intéresser l'ensemble du personnel et de l'inciter à la grève, le conflit est un différend collectif auquel la loi doit s'appliquer.*

De cette sentence, on peut rapprocher celle rendue par M. HEILBRONNER (Georges Elman et C^o, 9 juin 1937 (1)).

« Considérant que ni l'article 1780 du Code Civil, aux termes duquel le louage de service peut toujours cesser par la volonté d'un seul, ni la compétence des tribunaux judiciaires pour connaître les litiges nés de la conclusion ou de la cessation du contrat de travail ne fait obstacle à ce qu'il soit recouru à la procédure d'arbitrage prévue par la loi, lorsque du licenciement d'un ou plusieurs ouvriers il vient à naître un conflit collectif du travail. Qu'un conflit de cette nature se produit lorsqu'un *intérêt collectif des ouvriers ou d'un groupe d'ouvriers* se trouve mis en cause et qu'un syndicat ou groupement quelconque intervient pour en assurer la défense.

(1) Archives du Ministère du Travail.

Considérant qu'en l'espèce, il est allégué que le renvoi de M. Hasme s'est produit en violation d'un accord intervenu au sein d'une Commission paritaire.

Que d'ailleurs à la suite de la cessation du travail dans les ateliers l'employeur a adressé à tout son personnel une lettre de congédiement. Que dans ces conditions, il y a lieu de décider que le différend est bien collectif ».

Il est instructif de terminer cette étude de jurisprudence par l'énoncé de deux sentences rendues par M. MAGNAN, conseiller à la Cour d'Appel de Paris dans lesquelles il restreint la définition du conflit collectif. La première fut rendue au sujet de l'affaire Leclerq, Etablissements Herlicq, le 19 juillet 1937, dans laquelle il se proclame incompétent (1) :

« Considérant que le terme différend collectif doit s'entendre de *différends survenus entre plusieurs personnes ou au sujet de plusieurs choses*, alors que le différend n'existe qu'entre un employeur et un ouvrier congédié dont la seule réintégration est demandée ».

On voit donc la contradiction existant entre ces conclusions et les considérations précédemment exposées de M. Pontremoli « qu'une mesure individuelle prise à l'égard d'un salarié peut donner lieu à un conflit collectif ». Il nous semble à nous aussi qu'on doit moins s'attacher à l'élément matériel : nombre d'ouvriers visés, de revendications formulées, simultanité ou importance des mesures, qu'à l'élément psychologique et formel : L'intérêt de la corporation est-il atteint à travers la mesure individuelle prise ?

Une autre sentence récente du conseiller MAGNAN accuse encore le caractère restrictif de sa définition : « Si, à la vérité, le législateur, dans le but louable de prévenir

(1) Archives du Ministère du Travail.

les conflits sociaux, a employé le terme général « tous les différends collectifs » il ne faut pas donner à l'expression « tous » une portée si absolue qu'elle entraînerait la suppression de la législation antérieure non abrogée.

Considérant qu'il n'existe aucun texte législatif faisant obligation à un employeur de réintégrer des ouvriers congédiés ; qu'enfin, l'article 23 du livre premier, titre II du Code du Travail n'a pas été abrogé et édicté : le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes : qu'il échet donc, en conséquence, d'accueillir l'exception proposée et de nous déclarer incompétents en la cause » (1).

Se rapprochant de cette solution est celle donnée par un jugement du TRIBUNAL CIVIL DE LA SEINE, 7^e ch., 9 juillet 1937. Affaire Petit contre Sté Industrielle des Téléphones (2).

« Attendu qu'il n'est pas contesté que, dans un but de protestation contre une sentence arbitrale relative au renvoi pour fautes graves d'un de leurs camarades et à la reprise de celui-ci après suspension de deux mois, les ouvriers de la Société intimée, y compris Petit, ont brusquement cessé leur travail, le 11 mars 1937, avec occupation des ateliers et installations pendant plusieurs semaines de piquets de grève ;

« Que, le même jour, la Société prenait soin de constater par lettre à chacun des intéressés, la rupture par son fait du contrat individuel de travail, et adressait le 26 mars suivant, à tous les grévistes, avec le montant de leurs salaires, leur certificat de travail et leurs cartes d'assurances sociales ;

(1) Archives du Ministère du Travail.

(2) Questions prud'homales, août 1937.

« Qu'aussi bien le 26 et le 11 mars elle fait réserve formelle de tous ses droits relatifs aux indemnités qu'elle estimait lui être dues en raison de cette situation ;

« Qu'en conséquence, le 3 avril 1937, elle saisissait le Conseil des Prud'hommes de la Seine de la double demande, objet du présent litige ;

« Attendu qu'il n'est pas dénié davantage que, par application des articles 4 de la loi du 31 décembre 1936 et 11 du décret du 16 janvier 1937, un surarbitre était désigné pour régler le conflit ;

« Que, par sentence du 17 avril 1937, celui-ci, tout en reconnaissant que les grévistes avaient commis « un acte illégal d'une exceptionnelle gravité », ordonnait, par mesure d'apaisement, la reprise du travail, à compter du 20 avril 1937, sans paiement des salaires afférents aux jours de grève, mais « sans solution de continuité dans les contrats de louage de services » ;

« Attendu que la Société intimée, faisant état de ses réserves devant le surarbitre, soutient, avec raison, que la grève avait mis fin aux contrats individuels de travail et que le Conseil des Prud'hommes, qui avait seul compétence, aux termes de l'article premier du Livre IV du Code du Travail, pour se prononcer sur les conséquences juridiques de cette rupture restait valablement saisi de la double demande soumise à son examen ;

« Attendu que, pour s'opposer à cette prétention, l'appelant excipe de l'autorité de la chose jugée s'attachant au dispositif de la sentence du 17 avril 1937, où il est spécifié, à l'article 2 que « les ouvriers reprendront leur service sans interruption de leur contrat de travail » ;

« Mais, attendu que le moyen est inopérant : que sans doute, d'après la loi du 31 décembre 1936, les sentences arbitrales sont obligatoires et sans appel, mais que, d'après

l'alinéa 2 de l'article 5 de ladite loi, les arbitres ont les pouvoirs d'amiabiles compositeurs ;

« Que, d'après son article premier, l'arbitrage ne concerne que les différends collectifs du travail ; qu'ainsi, sans qu'il y ait lieu de rechercher si les autres conditions requises par l'article 1351 du Code Civil étaient remplies, il n'y avait pas, en l'espèce, identité d'objet entre les deux demandes ; d'où il suit que la présomption légale tirée du texte précité ne pouvait être utilement invoquée, alors surtout que l'article 5 de la loi du 31 décembre 1936 décide que la procédure d'arbitrage est instituée dans le cadre des lois existantes et doit respecter la liberté individuelle de chacune des parties ;

« Que ce serait entreprendre sur celle de la Société intimée, qui n'a jamais cessé de réserver l'exercice de ses droits, que de déclarer irrecevable son action devant la juridiction prud'hommale ;

« Attendu, sur l'indemnité de brusque rupture : qu'il est constant que la grève a été déclarée sans le préavis fixé par l'usage et la convention collective régissant les parties ;

« Qu'ainsi, la somme de 359 fr. 60, justement allouée, doit être maintenue, que le chiffre n'en est pas contesté, mais seulement le principe ;

« Attendu, sur l'indemnité de rupture abusive : qu'il est, de même, acquis aux débats que la grève a été déclarée pour des motifs non professionnels, avec occupation illégale des ateliers et avant toute mise en œuvre des prescriptions, d'ordre public, de la loi du 31 décembre 1937 ;

« Que de cette triple circonstance se dégage, dans l'exercice du droit de grève, la preuve d'autant d'abus administrée par la Société, qui en a la charge, et justifiant à son profit une allocation de dommages-intérêts réduits, en cause d'appel, par ladite société, à la somme de un franc.

« Par ces motifs, dit et juge l'appel recevable en la forme ;

« Au fond, en déboute Petit, confirme, en conséquence la décision attaquée, en réduisant toutefois à la somme de un franc l'indemnité de rupture abusive ».

SECTION III. — Droit comparé

L'étude de l'exemple italien peut, nous semble-t-il, être utile à plus d'un titre : son droit privé s'apparente sur de nombreux points au nôtre et la mentalité juridique est à peu près identique à la nôtre. De plus, la distinction de ces deux sortes de conflits a fait l'objet de toute une littérature juridique, complétée par de nombreuses sentences.

L'article 13 de la loi du 3 avril 1926 est ainsi libellé : « Tous les différends relatifs au règlement des rapports collectifs du travail concernant, soit l'application des contrats collectifs ou des règles équivalentes, soit la demande des nouvelles conditions du travail, sont de la compétence des Cours d'Appel, fonctionnant comme « magistrature du travail » (1).

L'article premier du décret royal du 26 février 1928 stipule de son côté : « Les différends individuels qui relevaient auparavant de la compétence des juges de prud'hommes, ceux relatifs aux rapports résultant du contrat d'emploi privé, quelle qu'en soit la valeur et tous autres différends individuels dérivant de rapports soumis à des contrats collectifs de travail ou à d'autres règles ayant la valeur ou effet de contrat collectif aux termes de la loi du 3 avril et du décret du 1^{er} juillet 1926 seront tranchés par les prêteurs ou par les tribunaux de première instance

(1) Cf. appendice.

dans les limites de leur compétence respective quant à la valeur ».

Il y a donc une différenciation de compétence : conflits collectifs relevant de la magistrature du travail, conflits individuels de la compétence des tribunaux succédant aux prud'hommes et appel devant la Magistrature du Travail. Cette faculté laissée à la Magistrature du Travail de connaître en appel des différends individuels souligne l'extrême connexité des différends individuels et collectifs. La doctrine et la jurisprudence sont encore assez flottantes sur leur différenciation.

Il nous paraît intéressant de résumer ici très brièvement les opinions de quelques juristes italiens en matière de conflits du travail. Tenant compte des différences de législation, il nous semble possible d'y trouver de précieuses indications pour notre étude sur la procédure française.

Rovelli, montrant en ce point la voie à l'opinion française et contrairement à l'opinion du conseiller Magnan, souligne que ce n'est pas le nombre qui confère à un conflit son caractère collectif. Pour lui, un conflit dans lequel sont parties un grand nombre d'individus peut demeurer individuel, s'il n'est question que des droits subjectifs des individus : au contraire, un différend devient collectif quand il touche non plus aux droits subjectifs individuels mais à l'intérêt de toute la catégorie.

Pour Segui, la caractéristique réside non dans la question de la nature des droits, mais du point jugé. En d'autres termes, est pour lui conflit collectif tout différend qui a trait aux conventions collectives : création, modification, interprétation de celles-ci. On pourrait rapprocher cette thèse de celle d'une partie de la doctrine qui estime que le désir du législateur était de soumettre à la Magistrature du Travail tous les rapports réglés par une convention collective ou même, tous ceux susceptibles de l'être.

Selon Viglione, l'article 13 ne peut être interprété en tenant compte et de la lettre et de l'esprit de la loi que de la manière suivante : « Tous les conflits, même uniquement causés par le choc de deux intérêts particuliers, en tant qu'ils ont trait à l'application du contrat collectif ou des autres normes existantes, doivent être considérés comme « relatifs à l'organisation des rapports collectifs du travail ».

Il est nécessaire d'insister un plus longuement sur les idées de Canelutti. L'on sait que l'article 13 classe les conflits en 2 catégories : les uns sont juridiques, c'est-à-dire ont trait aux discussions qui naissent de l'application des contrats — il y a un texte qu'il suffit d'interpréter — ; Les autres sont économiques et concernent la création ou les modifications d'un contrat collectif. Le distingué juriste italien écrivait à ce sujet, dans sa « *Téoria del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro* » : « Le fait de placer sur le même plan les conflits juridiques et les conflits économiques est erroné très probablement. L'erreur est de n'avoir pas pris garde que la formation d'un règlement collectif comme d'une disposition légale est essentiellement collective, mais que son application est purement individuelle ».

C'est d'ailleurs ce que nous avons vu lors de l'analyse de la nature de la sentence arbitrale qui ne donne pas naissance à un droit collectif mais à des droits individuels.

Enfin, nous terminerons en rapportant l'opinion de M. Ferruccio Pergolesi, auteur d'un remarquable ouvrage sur « *la Procédure du Travail* ». D'après lui, il y a conflit collectif quand sont réunies les compétences *ratione materiae* et *ratione personnae* : « La *ratio materiae* existe soit dans l'application d'un contrat collectif en tant que tel, soit dans la requête de nouvelles conditions du travail. La

ratio personnae est fournie lorsque ce sont les syndicats eux-mêmes qui agissent » (1).

Ainsi, la discussion est encore ouverte chez les auteurs italiens : La question n'est pas encore près d'être résolue par la doctrine.

Par contre, la jurisprudence italienne a admis un critérium après plusieurs tâtonnements (2).

Dans un arrêt du Tribunal d'Ancône, du 24 janvier 1929, il est stipulé : « Le conflit qui porte sur l'application d'un contrat collectif n'est pas pour cela seul collectif, et si cela était, on en trouverait la preuve à l'article 10, premier alinéa de la Charte du Travail, qui prévoit des « constitutions individuelles au sujet de l'interprétation et de l'application des contrats collectifs » et le jugement se poursuit en ces termes : « Par contre, il faut tenir compte non seulement de l'article 13 sus mentionné, mais de toutes les dispositions de la loi du 3 avril pour comprendre l'esprit dont s'inspire notre législation du travail. L'article 17 de la loi dispose que l'action légale relative aux différends ayant trait aux rapports collectifs du travail ne peut être intentée que par les associations légalement reconnues » et l'article 5 dit « que les associations légalement reconnues sont des personnes juridiques et représentant tous les employeurs, ouvriers... de la catégorie pour laquelle elles ont été instituées. Il semble donc clair que par différend collectif on doit entendre le litige en justice concernant l'application d'une convention collective et d'autres normes en vigueur se déroulant entre les associations légalement constituées pour la sauvegarde d'un intérêt de catégorie.

(1) Diritto processuale del lavoro. Ferruccio Pergolesi Edizioni del Diritto del Lavoro. Roma.

(2) Revue de jurisprudence internationale. B. I. T.

Les 2 éléments — l'élément formel, action judiciaire d'associations constituées légalement et l'élément matériel, sauvegarde d'un intérêt de catégorie — se complètent réciproquement et doivent exister simultanément ; chaque élément est nécessaire mais ne suffit pas. Un employeur isolé ou un salarié isolé ne peut pas prétendre qu'il sauvegarde un intérêt de catégorie, parce que la loi ne lui concède pas ce droit ». Ces conclusions sont très proches de celles de la Commission Centrale, 16 octobre 1927, Banca Commerciale Triestina contre Calcia Lusso, qui dénie la possibilité d'élever un conflit individuel en conflit collectif, sous le prétexte qu'une série d'employés pourrait avoir intérêt ultérieurement à la solution actuelle du litige.

« Le fait qu'un groupe d'employés susceptibles de se trouver un jour dans la même situation juridique que la partie qui a soulevé le litige, possède un intérêt direct à la solution du différend dans le sens favorable à ladite partie (et inversement, qu'un employeur a un intérêt direct à voir le différend tranché dans un sens favorable à sa propre thèse, du fait que la chose jugée pourra présenter une importance particulière dans les constitutions individuelles futures) ne suffit cependant pas à donner au différend une portée dépassant celle du rapport individuel dont il s'agit dans l'espèce. L'article 13 de la loi ne modifiant pas la portée de la juridiction des commissions provinciales de l'emploi privé, telle qu'elle est déterminée par le décret-loi du 2 décembre 1923, l'identité des éléments de faits et de droits pour toute une catégorie de travailleurs ne suffit pas à elle-même à justifier la compétence de la Magistrature du Travail en matière de différends surgissant entre un employé isolé et un employeur ; quant à leurs droits et obligations réciproques, ceci est confirmé par l'article 17 de la loi du 3 avril 1926 en vertu duquel l'action portant sur un différend relatif aux rapports collectifs du

travail, peut être intentée uniquement par les associations légalement reconnues et contre ces associations ou, à leur défaut, contre un curateur spécial. Les décisions prises concernant de telles associations sont applicables à tous les intéressés ».

L'arrêt du Tribunal d'Ancône, précédemment cité, se poursuit ainsi : « L'article 10, du premier alinéa, de la Charte du Travail et l'article 4 du décret royal du 26 février 1928, N° 471, exigent que l'individu, avant d'intenter une action judiciaire, dénonce le motif du litige à sa propre association de catégories, non seulement en vue de permettre un arrangement à l'amiable du différend, grâce à l'intervention des organes syndicaux, mais également en vue de faciliter la reconnaissance de cet intérêt et d'assurer par lui la protection judiciaire de celui-ci.

Seule l'intervention de l'association peut élever cet intérêt à la dignité et parfois à l'importance sociales dignes de susciter la plus grande attention de la part de l'opinion publique et des organes corporatifs et politiques de l'Etat comme aussi de provoquer un jugement spécial et solennel émanant du véritable organe de la juridiction du travail, et c'est seulement dans un cas pareil que, par exception, on assimile l'efficacité du jugement à celle de la loi (article 17 de la loi du 3 avril 1926, numéro 563 et 87 du règlement d'application) ; de même il est inadmissible que, si le conflit judiciaire pour faire constater l'existence d'un contrat collectif ou d'autres normes en vigueur, se déroule entre associations légalement constituées, le différend, pour cette seule raison, soit de nature collective.

Les organes de l'association peuvent se tromper sur les intérêts dont il ont assumé la sauvegarde. Cela arrivera rarement, mais cela peut arriver et la Magistrature du Travail doit reconnaître que le différend collectif présentant simultanément des droits individuels — isolés ou multiples

— reste individuel. La loi elle-même prévoit la probabilité de différends individuels malgré la présence du procès d'associations constituées (dernier alinéa de l'article 4 du décret royal du 26 février 1928, N° 471) ».

Le différend collectif, considéré comme un conflit d'intérêt de catégories, se déroulant entre syndicats, est à la base même de la loi du 3 avril 1926, N° 563.

L'exposé des motifs du projet de loi (doc. N° 624), présenté le 18 novembre 1925 par le Président du Conseil de la Chambre, prouve que ce sont justement ces conflits d'ordre économique entre syndicats, pour des intérêts collectifs de catégories, qu'on a voulu transformer en jugement en y mettant fin non pas au moyen d'arbitrage obligatoire, mais par un jugement proprement dit confié à la Cour d'Appel « très haute magistrature dont l'autorité et le prestige sont hors de discussions ». La même conception du différend collectif semble inspirer le rapport présenté le 3 décembre 1928 par le député Sommi à la Chambre des Députés (doc. N° 2832) au sujet de la délégation accordée au Gouvernement royal pour édicter des normes ayant force de lois en vue de l'application intégrale de la Charte du Travail.

« Il n'est par conséquent pas possible d'admettre que le différend en justice entre un employeur et le personnel de son entreprise concernant l'application d'une convention collective puisse être un conflit collectif, pas même quand il intéresse essentiellement toute la catégorie des employeurs et toute la catégorie des ouvriers de cette branche de la production. L'intérêt des catégories doit être prouvé directement et effectivement au procès et ceci n'est pas possible si les associations comme telles ne le font pas valoir devant le Tribunal.

Si l'on faisait abstraction de cet élément de forme, il pourrait arriver qu'un conflit soit déclaré collectif par ce

magistrat mais ne soit pas protégé judiciairement par lui de l'inertie des associations qui n'auraient pas cru nécessaire d'assurer la protection de l'intérêt collectif ainsi affirmé.

Et il n'y aurait pas moyen de provoquer la protection en justice de cet intérêt...

En l'espèce, seule la firme Russi et C^{ie} a refusé dans cette province de faire courir les accords provinciaux à partir du 1^{er} avril 1928 et le procès est pendant entre elle et son personnel ».

Nous avons vu d'autre part qu'une partie de la doctrine reconnaît le caractère de différend collectif à tous les différends qui naissent de l'application possible d'une convention collective. Un jugement du Tribunal d'Udine, en date du 24 juin 1929, réfute avec logique et autorité cette thèse, qui si elle était admise ferait de tous les différends des différends collectifs.

Le Tribunal constate que d'après les législations syndicales en vigueur « les faits politiques qui déterminèrent cette législation et les fins de celle-ci, on ne peut pas considérer comme des différends collectifs les différends qui, bien qu'ils aient pour origine des rapports du travail réglementés par des conventions collectives, n'ont pas spécifiquement pour objet la réglementation des rapports collectifs du travail et ne touchent pas aux intérêts communs des personnes appartenant à chacune des deux catégories professionnelles opposées (art. 13 de la loi du 3 avril 1926, N° 563). En d'autres termes, seuls *les intérêts communs à toutes les catégories professionnelles peuvent faire naître entre deux catégories professionnelles opposées* un différend assez grave pour exiger et justifier l'intervention de l'autorité de l'Etat par les moyens de ses organes (syndicats et magistrature du travail), pour le règlement pacifique du dit différend, afin d'éviter des conflits comme ceux

qui, à une époque assez récente encore « désolèrent la nation ».

Seuls les litiges de cette nature donnent lieu à des différends collectifs du travail pour lesquels la compétence appartient exclusivement à la Magistrature du Travail et le droit d'action aux organismes syndicaux (art. 13 et 17 de la loi sus-mentionnée).

Le fait d'estimer qu'un différend est collectif parce qu'il concerne l'application et l'interprétation d'une norme édictée dans l'intérêt de la collectivité, à savoir des catégories professionnelles auxquelles cette norme s'adresse, en l'absence d'un conflit entre les catégories professionnelles elles-mêmes, conduit à une conséquence absurde, à savoir la nécessité de reconnaître le caractère de différends collectifs à tous les différends sans aucune distinction qui découlent des rapports du travail ; régis ou pouvant être régis par des conventions collectives puisqu'il n'est pas de différends dans lesquels le demandeur ou le défendeur n'évoque l'application d'une norme législative ou contractuelle édictée pour réglementer le rapport du travail. Il va de soi que pour trancher, dans chaque cas, la question de savoir si un prétendu droit existe, il faut rechercher avant tout s'il existe une norme donnant ce droit, ce qui dépend non seulement de l'existence matérielle de la loi, mais encore de l'interprétation de celle-ci.

Or, comme le présent procès, en ce qui concerne exclusivement les intérêts individuels opposés du demandeur et du défendeur, bien que ceux-ci soient basés sur une convention collective du travail, les éléments du conflit collectif font défaut et, par suite, la présente juridiction est compétente ».

Cette opinion est encore renforcée par un arrêt de la Préture de Naples du 20 février 1930 : « On ne peut pas soutenir valablement en l'espèce qu'il existe un conflit

collectif parce que l'action présentée dans l'intérêt des demanderesses a pour objet limité la reconnaissance de droits patrimoniaux individuels qui, bien qu'ils soient basés sur l'application contestée d'un contrat collectif, ne se confondent pas avec *l'intérêt de la catégorie* dont la protection appartient directement et exclusivement aux associations légalement constituées...

Il s'ensuit que tant que l'on ne conçoit pas la nécessité de faire appel à la Magistrature du Travail pour le règlement d'un différend qui peut intéresser, le cas échéant, la collectivité, en ce qui concerne l'application et l'interprétation d'une convention du travail, les différends individuels restent de la compétence du magistrat ordinaire agissant comme magistrat du travail, sous réserve des dispositions de l'article 87 du décret du 1^{er} juillet 1926 ».

L'opinion généralement admise par la jurisprudence et confirmée par un arrêt de la Cour de Cassation est donc que : « *le différend collectif doit résumer deux éléments différents, à savoir, un élément matériel, qui est l'existence d'un intérêt général et direct de catégorie professionnelle à défendre à l'occasion de l'application d'une convention collective ou de normes équivalentes, l'autre, d'ordre formel, concernant les sujets entre lesquels se déroulent le litige en justice qui doivent être deux associations syndicales légalement reconnues* ».

La lecture de ces textes, divers et parfois contradictoires, fait apparaître encore plus nettement la grave lacune que renferme la loi française sur l'arbitrage obligatoire : Absence de définition précise du conflit collectif.

CHAPITRE II

ABSENCE DE SANCTIONS ET VOIES D'EXECUTION

Le problème des sanctions est toujours un des plus graves. Il se pose en droit du travail comme en droit international, car ces deux branches du droit présentent de nettes similitudes. Les rapports entre Etats, comme les rapports entre capital et travail se ramènent souvent à des rapports de forces. Dans les deux cas, on peut user d'armes violentes, lock-out et grèves ou guerres. Dans les deux hypothèses, enfin, il est difficile d'imaginer des sanctions et encore plus délicat de les appliquer. En matière de conflit international, sous l'influence latine, tout un système de sanctions a été prévu, les unes militaires, les autres financières ou économiques : Les Anglo-Saxons, fidèles à leurs conceptions, croyaient pouvoir avoir confiance en la force de l'opinion publique mondiale.

La similitude, de ces deux branches du droit, se poursuit car elles sont toutes deux démunies de voies d'exécution. En France, il est exprimé dans la loi du 31 décembre 1936 que « l'arbitrage sera obligatoire ». Mais cette affirmation risque de demeurer platonique tant que l'on ne pourra infliger des sanctions pécuniaires ou pénales aux parties qui, soit n'ont

pas recours à l'arbitrage, soit ne respectent pas les décisions rendues.

Cette question est actuellement d'une particulière acuité : Le Congrès de la C. G. T. le 4 août, le Congrès des Fédérations du Bâtiment ont demandé l'application énergique de sanctions à la partie contrevenante. Si ces suggestions étaient écoutées, on pourrait combler une des plus importantes lacunes de la loi. Mais s'il est déjà difficile de choisir des sanctions efficaces, il est souvent encore plus difficile de les appliquer. C'est pourquoi nous pensons que l'adoption des sanctions utilisées dans les pays étrangers serait satisfaisante en apparence, mais ne ferait au fond que masquer une insuffisance sans la supprimer.

En Italie, par exemple, l'exécution d'une décision de la « Magistratura del lavoro » est garantie par des sanctions de droit civil et de droit pénal. la loi prévoit : « Sans préjudice des dispositions de droit commun relatives à la responsabilité civile en cas de non exécution d'un jugement, les employeurs et les ouvriers qui refusent de se conformer aux décisions du Tribunal industriel sont passibles d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 100 à 5.000 liras.

Les chefs des associations reconnues par la loi, qui refusent d'exécuter la décision du Tribunal industriel, sont passibles d'un emprisonnement de six mois à deux ans, et d'une amende de 2.000 à 10.000 liras, ainsi que de la perte de leurs fonctions.

Si la non exécution d'une décision du Tribunal industriel s'accompagne d'une grève ou d'un lock-out, déclanchés par la partie coupable, les dispositions de la législation pénale relatives à un concours d'actes délictueux et les pénalités prévues à cet effet s'appliquent à ce cas ».

Parallèlement à ces mesures répressives, il existe une

série de dispositions préventives destinées à empêcher la grève ou le lock-out. Les peines sont très élevées : emprisonnement maximum de six ans, amendes de 100 à 1.000 liras en cas de grève, de 10.000 à 100.000 en cas de lock-out.

La Fédération Australienne prévoyait d'autres sanctions, dont certaines originales dans leur procédé d'application. C'est ainsi que « le Tribunal industriel d'arbitrage, la Cour suprême d'arbitrage, un juge de ce Tribunal, de cette Cour, un Tribunal de Comté, de district ou de localité peut, sur requête d'une des parties visées par la sentence arbitrale, rendre une ordonnance analogue à un ordre d'arrêt ou à une décision provisoire, afin d'obliger qui de droit à l'exécution de la sentence arbitrale, de prévenir une infraction aux dispositions de cette sentence, d'interdire à une personne ou à une organisation de commettre ou d'aider à commettre une transgression de la présente loi ou de la sentence arbitrale, le tout, sous peine d'une amende ou d'un emprisonnement ». Une personne qui passe outre à un ordre d'arrêt de ce genre est passible d'une amende de 10 livres et d'un emprisonnement de 3 mois.

Parallèlement à cette sanction pénale sont prévus également un certain nombre de « désavantages » d'ordre juridique, que le tribunal peut appliquer en totalité ou en partie. Les infractions aux sentences sont relevées par un corps d'inspecteurs assimilés aux inspecteurs du Travail.

Telles sont, rapidement analysées, les dispositions en matière de sanctions, de deux législations, particulièrement souples, complètes et riches en prescriptions pénales ou financières de tout ordre.

Quel fut le résultat de l'expérience de la Fédération Australienne, plus intéressante à analyser pour nous que l'expérience italienne, car elle fut tentée dans un pays

dont la structure politique et économique est semblable à la nôtre, et surtout parce que nous disposons sur elle de renseignements complets, renseignements qui, dans le cas italien, font défaut, toutes les fois où ils permettraient de conclure à un échec au moins partiel de la politique suivie.

Dans la Revue Internationale du Travail de l'année 1921, au mois d'octobre, sir John Findlay, ancien attorney général, écrivait « le fonctionnement de la loi a eu un autre résultat important : Celui de démontrer que les pénalités imposées par le Tribunal aux travailleurs recourant à la grève constituent des moyens de coercition assez faibles, sinon tout à fait inefficaces.

A la vérité, longtemps avant la grève importante de 1913 on s'était rendu compte que l'application de ces pénalités se heurtait à des difficultés presque insurmontables, non pas seulement par suite du nombre des ouvriers intéressés auxquels il eut fallu appliquer ces sanctions, mais aussi parce que les ouvriers n'ont jamais considéré la grève comme un acte blâmable en soi et en outre, parce que l'opinion publique n'a certainement jamais paru disposée à appuyer les autorités dans l'application des sanctions prévues par la loi. J'estime que, sous ce rapport, l'expérience de la Néo-Zélande qui porte sur un nombre considérable d'ouvriers prouve, d'une manière indiscutable, que la paix industrielle ne peut être établie par la force » (1).

Et l'attorney général australien reprenait la même idée lors des débats parlementaires de 1930 : « C'est une erreur capitale de vouloir attacher à une mesure de conciliation et d'arbitrage les sanctions du Code Pénal. »

(1) Revue Internationale du Travail, 1921. Octobre, p. 43.

Telles sont donc les conclusions auxquelles aboutissent les praticiens : Les sanctions pécuniaires ne peuvent guère s'appliquer qu'aux employeurs. Sur les ouvriers, on ne peut les récupérer, et sur les syndicats, elles n'ont aucune influence, car l'adhérent n'étant pas frappé directement, la sanction ne remplit pas son but.

De même, privative de liberté, la sanction n'est guère applicable qu'à l'employeur. On peut difficilement en frapper les ouvriers, trop nombreux pour être incarcérés. Si on en limite l'application aux seuls meneurs, on court le risque de provoquer des troubles sociaux graves, les ouvriers faisant cause commune avec leurs chefs. Si d'ailleurs on se reporte à l'expérience zélandaise, on lit à son sujet dans le « Times » (5 août 1929) : « On a appliqué des sanctions à des meneurs et sauf quelques exceptions aucunes n'ont été exécutées. »

De ces expériences et de ces propos, ressort la quasi-impossibilité d'appliquer des sanctions : trop fortes, elles sont inapplicables, trop douces, elles n'atteignent pas leur but. Et cependant, elles sont nécessaires tant pour garantir le recours à la procédure d'arbitrage que pour obliger les parties à se conformer à la sentence. D'ailleurs, si abandonnant le terrain pratique, on raisonne en droit pur, l'obligation de munir de sanctions une règle de droit, apparaît nécessaire. Sinon, ce droit du travail pourrait encourir les mêmes critiques que celles adressées au droit international. « Il n'y a pas de droit sans sanctions » (Jehring).

En régime dictatorial, il est aisé d'envisager toute une série de sanctions. L'Etat, très puissant en face d'organisations patronales ou syndicales faibles peut utilement imposer sa volonté. En régime démocratique, nous crai-

gnons que cette nécessité d'imposer des sanctions n'use sa puissance. Trop souvent, il pourrait se heurter à des refus, qui mettraient son autorité, hélas déjà chancelante, dans une situation encore plus délicate, et soulignerait aux yeux de tous son impuissance.

On est donc placé dans une impasse : Impossibilité d'appliquer ces sanctions et paradoxe que de prévoir un arbitrage obligatoire sans édicter de sanctions.

Pourtant — et ceci prouve combien habile fut la loi, combien grande est l'influence des syndicats, et combien élevé est le niveau de la mentalité ouvrière — on a relevé peu de manquements à une sentence arbitrale du côté ouvrier, alors que du côté patronal, il faut souligner un certain nombre de refus d'accepter la procédure ou de se soumettre à la sentence définitive.

CHAPITRE III

CHOIX ET POUVOIRS DES ARBITRES

Une des remarques qu'appelle l'analyse de la loi du 31 décembre 1936 a trait aux arbitres et surarbitres. On sait que les arbitres et surarbitres sont nommés, soit par les parties, soit désignés par la Présidence du Conseil. Ce sont toujours des hommes d'une haute compétence et d'une grande conscience dans l'accomplissement de leur tâche souvent délicate et difficile. Mais il faut noter que ce sont des fonctionnaires déjà très absorbés par leurs propres occupations et auxquels cette fonction vient par surcroît. Si beaucoup d'entre eux, désireux de compléter l'action pacificatrice du Gouvernement ont accepté d'arbitrer tous les conflits qui leur ont été soumis, il semble qu'une lassitude commence à se faire jour chez eux. D'autant — et ceci est, à notre sens, une des lacunes de la loi — qu'il n'est prévu pour eux aucune rémunération, même sous forme d'indemnité. Or, il est difficile d'imposer sans cesse à des hommes un accroissement de labeur sans leur accorder en contre-partie, une rémunération suffisante. Dans un certain nombre de législations étrangères, il est prévu un chapitre spécial au budget de l'Etat pour le paiement de ces indemnités.

Une question encore plus grave se pose : celle du choix des arbitres. Nous redoutons, pour notre part, que les Pouvoirs Publics, pour ne pas toujours imposer les fonctions d'arbitre aux mêmes hommes, finissent pas les confier à des personnes moins qualifiées, ce qui pourrait comporter de désastreuses conséquences pour l'application ultérieure de la loi. On peut même se demander si le procédé actuel de recrutement donne entière satisfaction : Il est fait appel à des personnalités trop diverses par leur formation, leurs aspirations, leur culture même. Il est évident, et nous l'avons déjà souligné, qu'un magistrat de l'ordre judiciaire accoutumé à juger en équité ne pourra rendre une sentence dans l'esprit où l'aurait rendue un professeur à la Faculté ou un conseiller d'Etat. Cette différence apparaît d'ailleurs très nettement dans une pure question de terminologie. Dans l'exposé de motifs on trouve soit des « attendus », soit des « considérants », selon la formation juridique des arbitres ou surarbitres.

Cette diversité comporte de graves conséquences. Pour un litige identique, les solutions sont différentes. L'absence d'une doctrine générale, de directives précises, valables pour toute la France donne à la jurisprudence arbitrale un caractère un peu incohérent et chaotique, dont il est difficile de dégager les grandes lignes.

Cet état de choses nous paraît d'autant plus grave qu'à raison de leurs pouvoirs, les arbitres peuvent intervenir utilement dans la vie économique du pays. Or, il ne faudrait pas que dans leurs sentences, ils aillent à l'encontre de la politique du législateur : Au moment où les Pouvoirs Publics poursuivent — à tort ou à raison, peu importe — une politique d'accroissement du pouvoir d'achat, il ne doit pas être permis aux arbitres de mener dans leurs sentences une politique de déflation.

Pour éviter le danger que peut présenter une trop grande indépendance des arbitres, vis-à-vis du pouvoir central, il a été prévu dans certains pays d'habiles dispositions. En Allemagne, notamment, le décret du 30 octobre 1923 sur la conciliation et l'arbitrage déclarait : « Le Ministre du Travail du Reich peut donner des directives générales aux Commissions de conciliation et d'arbitrage ou aux arbitres individuels. Mais dans la décision qu'ils rendent, les Commissions et les arbitres sont indépendants et ne sont pas tenus de suivre les instructions ». Pratiquement, ces instructions étaient observées, car elles précisaient l'intérêt collectif dans une question particulière (1).

En France, rien de pareil n'a été prévu pour assurer l'unité de la jurisprudence et concilier les sentences arbitrales avec la politique générale du pays. On pourrait donc imaginer que les arbitres rendent — le cas s'est d'ailleurs produit — des sentences contradictoires. Sur ce point, la loi du 31 décembre 1936 présente une très grave lacune.

On en peut relever une autre quand elle traite des pouvoirs des arbitres, sans les préciser. Nous ne voulons pas parler ici de leurs pouvoirs de décision que nous avons précédemment, avec l'appui de la jurisprudence, essayé de déterminer, mais des pouvoirs de l'arbitre dans l'instruction même de l'affaire. Peut-il citer des témoins et leur faire prêter serment ? Peut-il se faire livrer les livres de comptabilité sous peine d'astreintes ? Peut-il, comme le juge d'instruction, se faire communiquer toutes les pièces utiles, descendre sur les lieux, interroger les uns et les autres ? Aurait-il le droit de faire nommer des experts,

(1) Décret du 30 octobre 1923 sur la conciliation. Publications du B. I. T. Série législ. 1923. All. 6.

techniques ou comptables pour éclairer ses recherches ? La loi demeure muette sur tous ces points, et c'est, nous semble-t-il, une très grande lacune, qu'il importe de combler au plus vite car la loi, en dépit de ses qualités réelles doit être complétée et perfectionnée.

D'ailleurs, quant au choix des arbitres, aucune critique n'a été formulée qui n'atteigne la profondeur et la justesse de vue qui se révèlent dans un article de M. Maisondieu, dans la « République » :

« Evitons de constituer une magistrature d'occasion, non rémunérée, car alors, les lassitudes des surarbitres bénévoles s'accroissant, le gouvernement ne trouverait plus que ceux qui auraient intérêt à l'être, et cet intérêt excluerait toute impartialité. Les régimes qui ont dû, pour rendre la justice et réprimer les fautes, faire appel — faute de ressources — à des fonctionnaires gratuits, ont été humiliés, débordés et finalement subjugués par la coalition de ceux-ci. Sans vouloir exagérer les enseignements de l'histoire, et pour remonter cependant assez haut, rappelons-nous que la monarchie carolingienne a péri parce que ses fonctionnaires n'étaient pas payés, et qu'ils sont devenus des féodaux se payant eux-mêmes. Un Etat qui ne veut pas se laisser démunir de ses prérogatives d'autorité, dans une matière aussi importante et aussi délicate que le droit social, doit avoir les fonctionnaires et spécialement les magistrats que lui impose une situation nouvelle. Son autorité et la liberté de ses citoyens sont à ce prix. »

CHAPITRE IV

CRITIQUES DIVERSES

Parmi les reproches le plus souvent formulés à l'encontre de la loi du 31 décembre 1936 se trouve celui de complexité et de lenteur. Il y a trois stades de conciliation avant l'arbitrage et le surarbitrage. Or, les patrons, les ouvriers et les techniciens ont réclamé une simplification de la procédure. Dans sa lettre en date du 10 septembre 1937, adressée à la C. G. T., le Président du Conseil déclarait : « Un projet de modifications est à publier prochainement. Il comporte la possibilité de recourir à l'arbitrage dès le premier échelon de conciliation lorsqu'un accord est reconnu impossible par la Commission départementale. D'autre part, la procédure d'arbitrage sera engagée de plein droit lorsque les représentants d'une des parties auront refusé de comparaître devant l'un des organes de conciliation. »

Ce projet est devenu définitif le 19 septembre et ses dispositions nous paraissent marquer un net mais insuffisant progrès. Sans doute, comporte-t-il une simplification de la procédure de conciliation puisque l'on n'est plus obligé, dans tous les cas, de poursuivre une tentative de conciliation qui se serait, dès la première entrevue, révélée impossible à réaliser. La constatation de cette impossibilité faite à la majorité des voix des Commissions départementales ou mixtes paritaires permet de passer directement à l'arbitrage.

Mais il nous semble qu'une réforme plus hardie était à tenter : Si le premier stade de la conciliation doit être maintenu car il favorise l'explication loyale des parties, nous estimons que l'on aurait pu, sans dommages, supprimer les deux derniers stades de conciliation afin d'abrégier encore la procédure. Les résultats de l'expérience passée viennent à l'appui de notre thèse. Les chiffres donnés le 3 juin 1937 à la Tribune de la Chambre par M. Jules Moch sont probants : « Du 1^{er} janvier au 15 mai 1937, il a éclaté 3.496 conflits du travail. Sur ce total, 1.458 différends ont été aplanis par contact direct entre les parties sans même recourir à la Commission de conciliation du premier degré. Notons d'ailleurs que c'est la perspective de devoir y recourir qui a permis tant de fructueuses négociations entre les parties. Tant qu'à s'entendre, ne vaut-il pas mieux aboutir le plus rapidement possible. Les autres conflits, au total 1.431, ont été réglés au premier degré ou immédiatement après, qui s'ajoutent aux 1.458 arrangements amiables précédents, en sorte que 2.889 conflits — 82 % de l'ensemble — ont été résolus sans délai ». 200 seulement furent résolus au 2^e et 3^e stade. On aperçoit donc que le rôle et le résultat de ces deux dernières Commissions sont minimes.

D'autre part, si la nouvelle simplification de la procédure de conciliation, telle qu'elle a été réalisée par le décret du 19 septembre 1937 est désirable, celle de l'arbitrage demeure encore souhaitable. Ainsi que nous l'avons déjà indiqué, tant que l'on choisira comme arbitre des personnalités trop directement intéressées dans le conflit, trop en rapport de confiance ou de sujétion avec les parties, nanties pour ainsi dire d'un mandat impératif, il n'y aura aucune solution possible à ce stade.

Il faudrait, nous semble-t-il, à la lumière de l'expérience française et des exemples étrangers oser entreprendre une refonte générale de la loi.

CONCLUSIONS

Parvenus au terme de notre étude sur la loi du 31 décembre 1936 sur la conciliation et l'arbitrage obligatoire, il nous paraît utile de grouper ici les quelques remarques qu'a fait naître en notre esprit l'examen de l'expérience française et d'exposer les améliorations qui nous semblent aujourd'hui nécessaires.

Nous avons vu que l'arbitre, après avoir reçu de la loi tous les pouvoirs d'un « amiable compositeur » se les voit retirer, car il doit statuer dans le cadre des lois. D'autre part, il ne dispose d'aucun moyen d'investigation et d'instruction.

Il serait nécessaire qu'il puisse connaître d'une manière certaine, comme cela est stipulé en Autriche (loi du 18 décembre 1919) « de la fixation et de la modification des règlements du travail, du contrôle de la paye, des institutions de prévoyance, de la production du bilan, du compte profits et pertes et des statistiques de salaires » (1). Alors sous ce contrôle vigilant, impartial et averti, prendraient fin les conflits du travail, causés, pour la plupart, par la disproportion que trouvent les ouvriers entre leurs salaires et le

(1) Voir appendice.

bénéfice de l'entrepreneur. On peut ici citer comme exemple une sentence remarquable rendue par M. Jacquin (1). « Considérant qu'il est établi à la fois par les documents en la possession du surarbitre et par les renseignements qu'il a pu se procurer que la comparaison entre les prix de revient et de vente des chaussures simples cousues à la main laisse apparaître une marge de bénéfice suffisante pour permettre aux employeurs de consentir un certain effort en faveur de leurs ouvriers. »

Cette surveillance continue aurait des résultats non plus seulement limités aux conflits du travail, mais heureux pour la Nation : les bilans seraient plus sincères, plus conformes à la situation de l'Entreprise, et les actionnaires seraient tenus au courant de la marche de l'affaire pendant que le fisc y retrouverait son bénéfice. La production elle-même, ainsi contrôlée serait moins incohérente, et en cas de conflit international, serait plus à même d'assurer l'indépendance de la nation. Mais pour remplir ce rôle de contrôle, il faudrait des magistrats spécialisés.

Ceux-ci, seuls, pourraient acquérir une pratique suffisante des affaires, pour pénétrer la vie des industries ou entreprises et rendre leurs sentences en tenant compte et des possibilités des patrons et des revendications des ouvriers. La communication des livres et des bilans qui leur serait faite permettrait une enquête permanente sur les capacités de la production. On arriverait ainsi à la création de deux fonctions nouvelles, réunies en un même corps. Des juges comme dans la Magistrature du Travail et des Inspecteurs de l'Economie Nationale. Il faudrait pour cela, nous semble-t-il, adopter non pas une centralisation à Paris mais une décentralisation par région écono-

(1) Archives du Ministère du Travail.

mique. Les Juges-Inspecteurs seraient ainsi plus à même de connaître la région dont ils assumeraient le contrôle et on aurait ainsi formé des cadres pour des nationalisations ultérieures.

Le législateur serait amené à poser très minutieusement les règles du recrutement, surtout au début. Il faudrait donner au Gouvernement le droit d'en nommer directement une partie parmi des personnalités possédant, à raison de leurs études ou de leur expérience une connaissance suffisante de l'économie, la finance et la psychologie ouvrière, les autres venant de corps assimilés : Conseil d'Etat, Inspection des Finances, Contrôleurs de l'Armée. Il nous paraît qu'un recrutement parmi la Magistrature judiciaire ne donnerait pas d'excellents résultats à raison de la formation trop juridique de ses membres, alors que l'arbitrage exige des connaissances économiques et financières.

La création de ce corps permettrait aux arbitres de suivre l'exécution de leurs sentences, de donner aux parties l'autorisation ou même l'ordre de faire grève ou lock-out afin, soit d'amener les parties récalcitrantes devant les arbitres, soit d'assurer l'exécution de la sentence arbitrale.

En effet, nous fondant et sur la difficulté éprouvée à trouver des sanctions adéquates et sur l'impossibilité pour un Etat démocratique d'intervenir avec toute son autorité dans les conflits du travail, sans risquer de la voir bafouée, nous estimons que c'est par la juste réglementation du droit de grève et de lock-out qu'on peut assurer le respect des sentences : Ce serait en somme rendre juridiques et légales les armes de légitime défense et en même temps poser les prémisses d'un droit collectif du travail.

Imaginons en effet, une Nation sans tribunaux ni gendarmes. Tout individu qui imagine être lésé se venge et

fait respecter par la force son droit : c'est l'âge de la jungle. Mais supposons ce même pays à un stade de civilisation plus avancé : Il y a des juges, mais toujours pas de gendarmes. Les particuliers portent leurs litiges devant les magistrats, et ceux-ci s'en remettent à eux pour l'exécution de la sentence. Mais on peut envisager que les tribunaux donneront mission à la partie triomphante de se faire faire son droit au besoin par la force, et soutenu par l'opinion publique. Cette méthode est parfaitement valable.

Un individu dont un parent a été tué peut aller aussitôt tuer l'auteur du crime, c'est le retour aux mœurs barbares. Au contraire, s'il comparait devant un tribunal, qui condamne le criminel à mort, mais que ce tribunal n'ait pas de police pour faire quérir le meurtrier ou de bourreau pour l'exécuter : Il chargera de ces fonctions le parent et celui-ci, en se vengeant, agira conformément à la conscience collective et à l'équité.

En matière de conflits collectifs, nous sommes un peu dans la même situation. Il y a un droit qui se crée, des magistrats chargés de rendre des sentences, mais personne pour les faire exécuter. Les parties ont donc le droit de se faire justice elles-mêmes, mais seulement dans la mesure où les magistrats leur ont donné raison. On pourrait donc aisément imaginer un arbitre, non seulement chargé de rendre une sentence, mais encore d'en surveiller l'application. Il jouerait donc à ce dernier stade, le rôle des inspecteurs zélandais, qui sont chargés de relever les infractions aux sentences. Dans ce sens, le professeur René Cassin, dans sa sentence sur le conflit Vandoren a prévu qu'en cas de difficultés on reviendrait devant lui. L'arbitre pourrait devant une violation caractérisée de sa sentence, donner aux patrons l'ordre de faire lock-out, ou aux ouvriers de se mettre en grève. D'ailleurs, en Italie où la grève est

prohibée et punie, elle est reconnue comme possible et légitime dans certains cas (1).

« La grève déclarée à un employeur qui est déjà depuis longtemps en retard pour le paiement des salaires. » Padoue, 14 février 1929. — Questure de Castello, 13 décembre 1929.)

« La grève déclarée à un employeur qui refuse de procéder à la fixation des salaires. » (Questure de Dolo, 1929, 30 octobre.)

« *La grève déclarée pour obliger l'employeur à respecter le contrat de travail.* » (Questure de Castelfranco Veneto, 30 juillet 1930.)

Mais cette réglementation, cette injonction possible de l'arbitre d'ordonner la grève ou le lock-out, suppose qu'il peut suivre de très près le déroulement du conflit, et en surveiller l'exécution. Or, dans l'état actuel des choses, où l'on fait appel à des hommes déjà accaparés par leurs propres occupations il est impossible de leur demander un pareil effort. Il faudrait donc, ainsi que nous l'avons déjà exprimé créer un corps d'arbitres. Ceux-ci pourraient décider ainsi eux-mêmes, avant de trancher le différend au fond, s'ils sont ou non compétents. Mais pour cela encore, faudrait-il formuler un critérium précis.

Nous avons écarté précédemment les définitions dénommant conflits collectifs les différends nés de l'interprétation d'une convention collective ou celles qui faisaient de la grève ou du lock-out la pierre de touche de la distinction. Un autre critérium qui, au lieu d'être à priori serait à postériori, nous paraît plus intéressant. Il reposerait essentiellement sur l'analyse stricte des pouvoirs de l'arbitre.

(1) La conciliation et l'arbitrage des conflits du travail. B. I. T. 1933, p. 491.

En matière d'hygiène de l'usine par exemple, les prud'hommes n'ont aucun pouvoir de changement, alors que l'arbitre s'attribue, et à notre sens très justement, le droit d'ordonner des modifications au règlement de l'usine ou même à la disposition de celle-ci.

Le renvoi abusif d'un ouvrier peut devant les prud'hommes faire condamner le patron à des dommages-intérêts et à une indemnité de renvoi. Le surarbitre impose valablement la réintégration ou régulièrement prescrit un réembauchage ultérieur.

Aucune juridiction ordinaire ne peut édicter de règles en matière de délégués ouvriers, d'embauchage, d'organisation du travail. Or, tous ces points sont de la compétence du surarbitre.

Aussi nous semble-t-il que l'on pourrait, en se rapportant étroitement à la loi, dans sa lettre et dans son esprit déclarer conflits collectifs, et à ce titre justiciables de l'arbitrage tous les différends qui, pour être résolus, exigent du magistrat l'application de mesures exorbitantes du droit commun. Ainsi serait de la compétence des prud'hommes un renvoi abusif qui se résoudrait aisément par l'attribution de dommages-intérêts. Il serait, par contre, collectif s'il fallait pour l'apaiser conclure à une réintégration. De même pour tous les conflits qui ne se terminent que par la promulgation par l'arbitre d'une convention collective. D'ailleurs, il suffit de se souvenir que de l'avis de la jurisprudence les conventions collectives de travail ne constituent pas des contrats de travail : Par conséquent, les litiges nés de leur exécution, non-exécution ou interprétation échappent à la juridiction prud'homale. (Cass. 4 janvier 1928, Cass. 4 mars 1929.)

Dans le même sens, on peut citer ce récent jugement prud'homal :

« Attendu qu'il est constant que les Conseils de Prud'hommes ont été institués pour statuer sur les litiges naissant à l'occasion du contrat de louage de services entre commerçants ou industriels et leurs ouvriers, employés ou apprentis des deux sexes (article premier du livre 4 du Code du Travail) ;

« Attendu que les Conseils de Prud'hommes sont des tribunaux d'exception, qui ne peuvent statuer sur tous les litiges ;

« Que peu importe qu'une clause leur attribue compétence, si l'attribution ainsi faite ne rentre pas dans le cadre de leur pouvoir :

« Attendu que telle est bien l'espèce et que le Conseil, s'il est parfaitement compétent *ratione materiæ* pour statuer sur les litiges naissant de la convention collective, entre ouvrier ou employé et leur patron, s'il est encore compétent *ratione materiæ* pour statuer sur l'action d'un Syndicat se portant partie civile lors d'un différend individuel, il ne l'est plus dès lors que c'est l'organisation professionnelle qui se porte demanderesse unique contre un employeur avec lequel elle n'a aucun lien de subordination ;

« Que le cas a été jugé à maintes reprises déjà dans le sens de l'incompétence, et qu'il n'apparaît pas que la loi nouvelle visée par le demandeur, ait innové sur ce point ;

« Attendu qu'il convient donc de se déclarer incompétent *ratione materiæ*... » (Cons. Prud. Marseille, 5 janvier 1937, Rev. Dr. Franç. Comm. et Fisc. 1937, p. 45.) (1).

D'ailleurs, à l'heure actuelle, sont pendants devant le Conseil d'Etat de nombreux recours, qui aboutiront à une

(1) Paru dans le Répertoire Commaillé, Répertoire Général Pratique de Jurisprudence et de Législation et Revue Synthétique réunis, le 1^{er} octobre 1937, N° 10.

décision de la Magistrature suprême, différenciant les deux sortes de conflits.

Mais, et c'est ici la considération essentielle, qui prime toutes les autres, un système d'arbitrage n'a de valeur qu'en tant qu'il se place dans le cadre d'une organisation générale du travail. Dans les pays à gouvernements autoritaires comme l'Italie, il est prévu toute une série de mesures réglant l'embauchage, le débauchage, l'arbitrage, les sanctions, l'organisation corporative. Ainsi le travailleur et le patron sont-ils enfermés dans un réseau législatif, qui réduit au minimum les causes de différends. En France, au contraire, tout est encore à faire dans cette voie. La lettre dont nous parlions déjà, plus haut, adressée par le président Chautemps à la C. G. T. marque la volonté des Pouvoirs Publics de s'orienter vers la réglementation désirable de l'embauchage et du débauchage tout en conciliant les intérêts patronaux et ouvriers. Nous estimons nécessaire de donner ici un aperçu de ces dispositions (1).

« En ce qui concerne l'embauchage, l'accord devrait être aisément réalisé autour des deux principes suivants :

« On ne saurait admettre, à l'époque actuelle, qu'un ouvrier qui présente toutes les qualités requises de capacité se voie refuser le droit au travail sans motifs sérieux et que sa demande d'emploi soit écartée par pur arbitraire ou pour des raisons qui constitueraient une grave atteinte à sa liberté ; d'autre part, on comprend que le patron, responsable de la marche de son entreprise, réclame le droit d'exercer son contrôle personnel sur les qualités professionnelles de ceux qui deviendront ses collaborateurs.

(1) *Le Populaire*. 11 septembre 1937.

« La conciliation entre ces deux idées devrait se trouver dans la mise en œuvre de cette règle ; le droit commun aux chefs d'entreprises devrait être sagement limité par la convention ou par la loi dans la mesure nécessaire à la garantie d'équité légitimement réclamée par le travailleur. A cet égard, une distinction doit être faite entre les grandes et petites entreprises. Dans une maison qui n'emploie que quelques compagnons, existe généralement une collaboration constante entre le patron et ses ouvriers, une vie en commun qui établit entre eux des rapports directs et personnels. Bien différentes sont les conditions d'exploitation des grandes entreprises où la direction et les ouvriers n'ont que des relations purement professionnelles.

« Le problème de l'embauchage est dominé par celui de l'organisation du placement et il appartient à l'Etat d'y intervenir en vue d'assurer une totale impartialité dans le recrutement de la main-d'œuvre. La réorganisation des bureaux publics doit être effectuée sans retard ; quant aux autres bureaux, si la suppression des bureaux payants doit être envisagée dans des délais raisonnables, les bureaux professionnels gratuits devraient être placés sous la direction et le contrôle des bureaux publics, auxquels ils seraient tenus de communiquer toutes les offres et demandes d'emplois et qui assureraient la vérification de toutes leurs opérations.

« Enfin, si les petits patrons doivent conserver la liberté complète du recrutement de la main-d'œuvre, il apparaît que, pour les grandes entreprises, on pourrait admettre qu'elles devraient, en principe, s'adresser aux bureaux publics, tout en gardant, dans une mesure qui serait à déterminer, le droit d'embauchage direct pour une certaine proportion de leurs besoins.

« Le problème du débauchage, qui donne lieu dans la pratique aux conflits les plus nombreux et les plus délicats,

serait aisément résolu si l'on se mettait d'accord sur les principes suivants, que l'expérience me paraît imposer.

« Il ne saurait être question d'interdire aux patrons responsables de la gestion de leur entreprise, de procéder aux licenciements collectifs devenus nécessaires par suite de la situation de leur exploitation. Il y aurait lieu, cependant, de rendre obligatoire, en cette matière, l'application d'un délai-congé, et de fixer les règles générales qui devraient être observées pour le choix des ouvriers licenciés : soit le congédiement de tout le personnel d'un atelier supprimé, soit la prise en considération de l'ancienneté de service, de l'âge, des charges de famille. De même, il serait équitable de prévoir une priorité, en vue d'une nouvelle embauche au profit du travailleur que des difficultés temporaires auraient contraint à quitter son emploi sans qu'il ait commis aucune faute. »

Si l'on veut traduire d'une manière plus nette et plus précise les quelques suggestions que nous avons développées dans notre conclusion, on pourrait aboutir à une sorte de projet ainsi conçu :

Dans chaque département est créée une Commission de conciliation composée de 3 membres : un haut fonctionnaire, un représentant patronal, désigné par la Chambre de Commerce et l'Inspecteur du Travail représentant les intérêts ouvriers. Cette Commission a déjà joué plusieurs fois un rôle très utile comme juge des conflits, avant la loi du 31 décembre 1936, dans le département des Alpes-Maritimes où elle avait été instituée sur l'initiative de M. Chauve, ingénieur en chef des Ponts et Chaussées.

En cas d'échec de la tentative de conciliation ou de non-comparution d'une des parties, le Tribunal arbitral siégeant dans la ville la plus importante de la Région économique et qui a tout pouvoir pour trancher les questions de forme (compétence) ou de fond est saisi automatiquement.

Ce Tribunal est composé de cinq Juges-inspecteurs de l'Economie Nationale. Les différents tribunaux locaux sont reliés entre eux par des conférences des présidents ayant lieu tous les mois à Paris, ce qui assure également leurs communications avec le Gouvernement et les ministères intéressés.

En cas de non-recours à la procédure de conciliation, il est prévu tout un système de sanctions et d'astreintes.

Les Juges-Inspecteurs ont le droit de se faire communiquer les pièces comptables, de descendre sur les lieux, de faire citer des témoins selon les règles du Code de Procédure Civile. Les parties doivent, en conciliation, comparaître en personne. Devant le Tribunal d'arbitrage, elles peuvent se faire représenter par des mandataires et défendre par des avocats.

Après chaque sentence rendue à la majorité par le Tribunal, les magistrats chargent un des Juges-inspecteurs d'en suivre l'exécution. Si celle-ci s'avère trop lente, ou n'est pas respectée, ce magistrat, après en avoir référé à ses collègues qui décident à la majorité, peut donner aux ouvriers l'ordre de grève ou au patron celui de lock-out. Il n'existe aucune voie de recours, si ce n'est la requête civile.

Les Juges-Inspecteurs ont pour tâche, soit d'interpréter les conventions collectives (juges de droit), soit d'édicter de nouvelles conditions de travail (juges d'équité), tenant compte seulement des revendications ouvrières, des possibilités patronales et de l'intérêt national. Ils doivent, avant tout, tenir compte de la marge de profit effectivement réalisée.

La procédure de conciliation et d'arbitrage est applicable à tous les conflits collectifs : On entend par cette expression tous les différends dont la solution ne peut être obtenue que si l'arbitre prend des mesures excédant la compétence des Prud'hommes : interprétation des conventions collectives, réintégrations d'ouvriers licenciés.

APPENDICE ⁽¹⁾

AUTRICHE. — Loi du 18 décembre 1919.

Juridiction des Offices

Ils sont chargés de préparer la voie à l'accord ou de prononcer une sentence arbitrale dans les cas suivants :

a) Lorsque l'entente ne peut se faire entre un entrepreneur et un ouvrier au sujet du salaire à forfait, à la pièce et à la tâche, pour un certain travail et que ledit salaire ne peut faire l'objet d'un contrat collectif.

b) En cas de litige se produisant entre les employés d'une entreprise ou entre eux et l'exploitant, au sujet de l'institution du conseil d'entreprise ou du choix des délégués, en particulier au point de vue de la composition du conseil, de la validité des élections, en cas de contestation, du droit des électeurs de réclamer la démission du conseil.

c) En cas de litige entre les employés et l'exploitant d'une entreprise ou entre le conseil d'entreprise et les délégués patronaux relativement à la gestion de ces derniers, en par-

(1) Nous avons cru nécessaire de citer ici deux textes de lois auxquels il a été fréquemment fait allusion dans le cours de l'ouvrage.

ticulier au point de vue de la fixation, ou de la modification des règlements du travail, du contrôle de la paye, de la participation du conseil à l'administration des institutions de prévoyance, de la production du bilan, du compte profits et pertes et de la statistique des salaires, du droit des délégués de faire partie du conseil d'administration ou de direction d'une Société par actions, ou du conseil de surveillance d'une Société en commandite par actions ou en responsabilité limitée.

d) Lorsque le droit de donner congé ou de renvoyer un ouvrier ou un employé est contesté par le conseil d'entreprise ou qu'il est mis entrave à son activité de délégué ou qu'il lui est porté préjudice de ce fait.

ITALIE. — Loi du 3 avril 1926.

Magistrature du Travail

ARTICLE 13. — Toutes les controverses relatives à la discipline des rapports collectifs du travail, concernant soit l'application des contrats collectifs ou autres normes en vigueur, soit à la demande de nouvelles conditions de travail, sont de la compétence des cours d'appel fonctionnant comme Magistrature du Travail.

Avant tout jugement, une tentative de conciliation est obligatoire de la part du Président de la Cour d'Appel.

Il peut aussi intervenir un compromis, au moyen d'arbitres, conformément aux articles 8 et suivants du Code de procédure civile.

Rien n'est changé quant à la compétence des collèges de prud'hommes et des commissions arbitrales provincia-

les en ce qui concerne les emplois privés (ou contrats entre particuliers).

L'appel contre les décisions de ces collèges, commissions et autres organes de juridiction en matière de contrats individuels de travail, dont il peut être appelé selon les lois en vigueur, est dévolu à la Cour d'appel fonctionnant comme magistrature du travail.

ARTICLE 14. — A cet effet, il est établi près de chacune des seize Cours d'appel une section spéciale composée de trois magistrats dont un président de section et deux conseillers de Cour d'appel, auxquels sont adjoints, chaque fois, deux citoyens experts dans les problèmes de la production et du travail, et choisis par le premier président selon les règles établies à l'article suivant.

ARTICLE 15. — Près de chaque Cour d'appel, il est dressé une liste de citoyens experts dans les problèmes de la production et du travail, répartis en groupes et sous-groupes, selon les diverses sortes d'entreprises existant dans le district de la Cour. Cette liste sera revisable tous les deux ans.

Chaque année, le premier président désigne, pour chaque groupe et sous-groupe, ceux des inscrits qui seront appelés à faire fonction de conseillers-experts dans les causes concernant les entreprises de leur groupe ou sous-groupe, jamais ceux qui seraient intéressés directement ou indirectement dans la controverse ne pourront faire partie du tribunal.

ARTICLE 16. — La Cour d'appel fonctionnant en qualité de magistrat du travail, juge, quant à l'application des pactes en vigueur, selon les règles de la législation concernant l'interprétation et l'exécution des contrats, selon l'équité,

conciliant les intérêts des donneurs avec ceux des preneurs de travail et sauvegardant, dans tous les cas, les intérêts supérieurs de la production.

L'établissement de nouvelles conditions de travail doit être toujours accompagné de la détermination de la période de temps pour la durée de laquelle elles resteront en vigueur ; ce sera, régulièrement le temps établi par la coutume pour les contrats librement consentis.

La décision de la Cour d'appel est émise après avoir entendu les conclusions orales du Ministère public. Il peut être fait appel de ces décisions, près de la Cour de cassation, pour les motifs prévus par l'article 517 du Code de procédure civile.

Un règlement de procédure établira les règles spéciales d'enquête et d'exécution, en dérogation aux règles ordinaires du Code.

ARTICLE 17. — L'action en justice pour les controverses relatives aux rapports collectifs du travail appartient uniquement aux associations reconnues légalement et s'exerce contre les associations légalement reconnues, là où elles existent ; dans le cas contraire, elle est intentée contradictoirement avec un procureur spécial nommé par le président de la Cour d'appel. Dans ce dernier cas, chacun des intéressés est admis à intervenir librement dans le procès.

Quand des associations de donneurs ou de preneurs de travail font partie d'une fédération ou d'une confédération ou quand des organes centraux de liaison ont été établis entre les associations de donneurs ou de preneurs, l'action en justice ne peut être engagée s'il ne résulte pas que la fédération ou la confédération ou l'organe central de liaison ont tenté de résoudre amiablement le conflit et n'y ont pas réussi.

Seules les associations légalement reconnues peuvent représenter devant la justice tous les donneurs et tous les preneurs de la catégorie pour laquelle elles sont constituées et dans la circonscription territoriale qui leur est assignée.

Les décisions émises à leur égard s'imposent à tous les intéressés et sont publiées, selon le cas, dans les annonces judiciaires de la province ou dans la gazette officielle du royaume.

Tous les actes et documents relatifs à la procédure devant la magistrature du travail sont exempts de tous droits d'enregistrement et de timbre.

Interdiction des grèves et lock-outs

ARTICLE 18. — Le lock-out et la grève sont interdits.

Les donneurs de travail qui, sans motif valable et dans le seul but d'obtenir de ceux qui dépendent d'eux des modifications aux conventions en vigueur, suspendent le travail dans leurs établissements, entreprises ou bureaux, sont punis d'une amende de dix mille à cent mille liras.

Les employés et ouvriers qui, au nombre de trois ou davantage, après entente préalable, abandonnent le travail, ou le continuent de façon à troubler la régularité ou la continuité, en vue d'obtenir de nouvelles conditions de travail de ceux dont ils relèvent, sont punis d'une amende de cent à mille liras. On applique à cette procédure les règles de l'article 298 et suivants du Code pénal.

Quand les auteurs des délits prévus aux alinéas qui précèdent sont plus nombreux, les chefs, promoteurs et organisateurs sont punis de prison pour un an au moins et deux ans au plus, outre l'amende mentionnée plus haut.

ARTICLE 19. — Ceux qui dépendent de l'Etat ou d'autres services publics, ou d'entreprises privées exerçant un service public ou de nécessité publique et qui, au nombre de trois ou davantage, après entente préalable, cessent le travail ou le poursuivent de manière à en troubler la continuité ou la régularité, sont punis d'une réclusion de un à six mois, avec interdiction de tout emploi public pendant six mois.

Il est procédé contre eux selon les règles fixées par les articles 298 et suivants du Code Pénal.

Les chefs, promoteurs et organisateurs sont punis d'une réclusion de six mois à deux ans et de l'interdiction des fonctions publiques durant trois ans au moins. Ceux qui détiennent une entreprise de service public, ou de nécessité publique et qui suspendent sans motif valable le travail dans leurs établissements, entreprises ou bureaux, sont punis de la réclusion pour six mois à un an et d'une amende de cinq cent à cent mille livres, outre l'interdiction temporaire des emplois publics.

Lorsque des faits visés au présent article il sera résulté un danger pour la sécurité des particuliers, la réclusion ne pourra être inférieure à une année ; si la mort d'une ou de plusieurs personnes s'en est suivie, la peine de réclusion ne pourra être inférieure à trois années.

ARTICLE 20. — Ceux qui dépendent de l'Etat ou autres services publics ou de nécessité publique, et leurs subordonnés qui, en cas de grève ou de lock-out omettent de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour obtenir la continuation régulière ou la reprise du travail, sont punis de la détention de un à six mois.

ARTICLE 21. — Quand la suspension du travail ou le sabotage ont pour but de peser sur la volonté ou d'influer sur la décision d'un corps ou collège de l'Etat, des provinces ou des communes ou d'un officier public, les chefs, promoteurs ou organisateurs sont punis de réclusion de trois à sept ans avec interdiction perpétuelle des emplois publics.

ARTICLE 22. — Sans préjudice de l'application des règles de droit commun sur la responsabilité civile de l'inexécution et l'exécution des sentences judiciaires, les donneurs ou preneurs qui refuseront d'exécuter les décisions du magistrat du travail sont passibles d'une détention de un mois à un an et d'une amende de cent à cinq mille livres.

Les dirigeants des associations légalement reconnues qui refusent d'exécuter les décisions du magistrat du travail sont punis d'une détention de six mois à deux ans et d'une amende de deux mille à dix mille livres, outre le retrait de leur charge.

Quant au manque d'exécution des décisions du magistrat s'ajoutera, de la part des coupables, le lock-out ou la grève, on appliquera les dispositions du Code Pénal sur le cumul des délits et des peines.

BIBLIOGRAPHIE

LIVRES ET BROCHURES

La dissolution du contrat de travail en Allemagne, par Jean VINCENT (Librairie générale de droit et jurisprudence).

Le Patron et l'Ouvrier devant les Prud'hommes, par NAURION, JACQUET et CADIER, Reims 1898.

Répertoire Dalloz. Voir Arbitrage.

Traité thorique et pratique d'économie politique I. IX, par LEROY-BEAULIEU.

Traité de législation industrielle, par Paul PIC.

Traité de procédure, par JAPIOT.

Il potere degli arbitri nelli contrevversie collettiva di lavoro, par Gracco D'AGOSTINO.

La conciliation et l'arbitrage dans les conflits du travail. B. I. T. Etudes et documents, 1933.

Les conventions collectives (Edition du B. I. T. 1934).

L'arbitrage obligatoire, par Bertrand NOGARO (Thèse, Paris 1904).

Essai sur la réglementation des conflits du travail, par BARLATIER.

Grèves et conciliation. Arthur FONTAINE.

Projet de conciliation et d'arbitrage, par NAQUET.

Elementi di Ordinamento corporativo (Edizioni del Diritto del lavoro, Roma).

Diritto processuale del lavoro, par Ferruccio PERGOLESI, même éditeur.

La convention collective de travail et l'arbitrage obligatoire. CAPEAU.

Conventions collectives de travail et arbitrage. MAGNILLAT. Librairie générale de droit et de jurisprudence.

Droit international public. LE FUR.

Les conventions collectives du travail, par Pierre LAROQUE (Imprimerie Nationale).

Le projet de loi Aristide Briand, présenté par M. GRUNEBaum-BALLIN (Sirey).

L'arbitrage obligatoire dans les conflits du travail, par Elisabeth DUSSAUZE (Editions du B. Q.).

Conciliation et arbitrage, par Léon JOUHAUX.

La loi du 31 décembre 1936 (Chambre de Commerce, Paris).

La procédure prud'homale, par Gaston PRÉAU.

Le contrat de travail, par Gaston PRÉAU.

La procedura nelle controversie collettive del lavoro, par Giorgio di LUCCA, Roma.

Traité de procédure civile, par GARSONNET.

Traité de procédure civile, par BOITARD.

Traité de procédure civile, par MOREL.

Répertoire chronologique des sentences surarbitrales. Imprimerie du *Journal Officiel*.

REVUES ET PÉRIODIQUES

Bulletin mensuel des allocations familiales. N° 112, 1^{er} avril 1937.

Revue de jurisprudence du B. I. T.

Revue socialiste. 1^{er} et 15 mars 1905. Ernest LAFOND.

Les nouveaux cahiers. PINOT, 1^{er} juillet 1937. LEBLOND, 1^{er} août 1937. MAURETTE, 1^{er} octobre 1937.

Dossiers de l'action populaire. 25 mars 1937-25 juin 1937.

Politique, juin 1937, p. 409.

Question prud'homales.

Sirey.

Dalloz hebdomadaire.

Etudes, 20 janvier 1937.

Il Diritto del Lavoro. Avril-mai 1930. Asquini, p. 331.

L'Usine.

JOURNAUX

La Journée Industrielle.

Syndicats.

Le Peuple.

Le Temps.

La République.

Le Populaire.

Journal Officiel. Débats parlementaires : Chambre n^{os} 1366, 1377, 1383, 1536, 1537, 1570, 1575, 1589. Sénat n^{os} 870, 881, 891, 917, 920, 922, 936, 940, 942, 901.

Vu : *Le Doyen*,
EDGAR ALLIX.

Vu : *Le Président de la Thèse*,
JEAN LESCURE.

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
ROUSSY.

Index Alphabétique des Sentences Citées

	Pages
AUBOIN Roger. — Chaussures Manon	163
Jouets métalliques	168
BABAUD et BOUGÉ — Aciéries de Pompey	126
BESSON. — Vêtements imperméables	55
BUISSON. — Industrie métallurgique de Montluçon	55
BRICOUT. — Hôtels, cafés, restaurants de la Région Parisienne	87
CAILLARD. — Constructions métallurgiques de Nantes	53
CARPE. — Etablissements Bourgeois	128
CASSIN René. — Vandoren	26
Alimentation de détail	114
CHASSERAT. — Maroquinerie	54
CLAUDON. — Distribution électrique de l'Ouest	136
COUTURIER. — Société Française de Munitions	140
DAUDIN. — Association syndicale du Commerce d'Abbeville. 92	116
DEPOID. — Distillerie en gros Région Parisienne	55
DODU. — Blanchisserie du Ritz	133
DORMOY Marx. — Alimentation	118
FABRE. — Société des eaux d'Avignon	91
FATOU. — Saint Chamond-Granat	128
FOUAN. — Hôtellerie de la Côte d'Azur	142
Editeurs	112
FOURNIÉ. — Restaurant Drouant	133
GRUNEBaum-BALLIN. — Port de Rouen	98
Chambre de Commerce de Paris	52
Industrie du Film	138
Banques	139
Dockers de Bordeaux	98
GUINAND	51
HÉILBRONNER. — Georges Elman and C°	170

	Pages
JACOB. — Métallurgie de la Sambre	103
JACQUIN. — Dockers de Bordeaux	124
JAUDAR. — Photographie	113
LAMOR. — Brasserie de l'Atlantique	79
LAPÉBIE. — Pharmaciens	113
LARNAUDIE. — Bâtiments de l'Hérault	124
LAROQUE. — Devanlay et Recoing	146
LESCURE. — Boulangerie de l'Eure	111
Panneaux contreplaqués	54
LÉVY. — Salières de la Seine	54
LORIOT. — Laiteries parisiennes	54
MABILLEAU. — Epargne de l'Ouest	168
MAGNAN. — Leclercq	171
MARTIN-YVAN. — Le Soleil	74 159
Nourylande	75 162
Kivatta	105
Chocolaterie de Bordeaux	96
MATTER. — Métallurgie de Lille	104
MAURETTE. — Bardon	30 134
Alimentation de détail	121
Imperméables	53
Tobler	135
MAYET. — Conflit Martin	126
NIEWENLOWSKI. — Carrières de la Haute-Vienne	138
OUALID. — Métallurgie parisienne	88 89
PERETTI. — Soies et rubans	92 112
PIQUEMAL. — Imprimerie	52 113 137
PONTREMOLI. — Entrepôts de Pantin	164
Victrix	109
Hospices Civils de Montpellier	141
PUPPE. — Compagnie Continentale des Compteurs	51
RIST. — Métallurgie de Moselle	98
RONCHE. — Le cuir gommé	138
RONDEL. — Boutons de nacre	54
ROSENSTOCK. — Novoprix	100
Magasins réunis	101
SCHWARTZ. — P.-L.-M.	55 92
TÉTREAU. — Chapeaux pour dames	95
VILLETTE. — Métallurgie parisienne	68
VITALIS. — Raffineries de Bordeaux	133

Index Méthodique des Sentences Citées

Attendus des sentences

	Pages		Pages
BESSON	55	LÉVY	54
BUISSON	55	LORIOT	54
CAILLARD	53	MAURETTE	53
CHASSERAT	54	PIQUEMAL	52
DEPOID	55	PUPPE	51
GRUNEBaum-BALLIN	52	RONDEL	54
GUINAND	51	SCHWARTZ	55
LESCURE	54		

Classement et définitions

FOUAN	142	PONTREMOLI	141
NIEWENLOWLSKI	138	RONCHE	138
PIQUEMAL	137		

Conflits collectifs et individuels — Définition

AÜBOIN	163	MAGNAN	171
»	168	MARTIN-YVAN	159
HEILBRONNER	170	»	162
MABILLEAU	168	PONTREMOLI	164

Congés payés

LAROQUE	146
---------------	-----

Délégué ouvrier

JACOB	103	MATTER	104
MARTIN-YVAN	105	PONTREMOLI	109

Echelle mobile ou augmentation des salaires

CASSIN	114	JAUDAR	113
CHASSERAT	112	LAPÉBIE	113
DAUDIN	116	LESCURE	111
DEPOID	115	PERETTI	112
FOUAN	112	PIQUEMAL	113

Embauchage — Licenciement

	Pages		Pages
CLAUDON	120	LARNAUDIE	124
DORMOY Max	118	MAURETTE	121
JACQUIN	124		

Grèves et lock-outs

CASSIN	26	MAURETTE	30
LAROQUE	146		

Organisation du travail

GRUNEBaum-BALLIN	98	RIST	98
»	98		
MARTIN-YVAN	96	TETREAU	95

Protection du travail, Hygiène, Maternité

DAUDIN	92	PERETTI	92
FABRE	91	SCHWARTZ	92

Récupération

COUTURIER	140	GRUNEBaum-BALLIN	138
		»	139

Réintégration

BADAUD-BOUGÉ	126	FATOU	128
CARPE	128	MAYET	126

Rétroactivité des sentences

OUALID	89
--------------	----

Révision des conventions en vigueur

BRICOUT	87	OUALID	88
---------------	----	--------------	----

Sanctions

	Pages		Pages
CLAUDON	136	VITALIS	133
DODU	133	LAMOR	79
FOURNIÉ	133	MARTIN-YVAN	74
MAURETTE	134	»	75
»	135	VILLETTE	68

Voies de recours et Exceptions de Procédure

LAMOR	79	MARTIN-YVAN	75
MARTIN-YVAN	74	VILLETTE	68

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
--------------------	---

PREMIERE PARTIE

La Loi et son Commentaire

CHAPITRE I. — Interdiction des grèves et lock-outs.....	25
CHAPITRE II. — La Procédure	33
CHAPITRE III. — La Sentence : Ses caractères et sa nature..	47
CHAPITRE IV. — Voies de Recours et Exceptions	61
SECTION I. — Voies de Recours	61
SECTION II. — Exceptions	78

DEUXIEME PARTIE

La Loi et ses Applications

CHAPITRE I. — Durée des Conventions et Rétroactivité. .	87
CHAPITRE II. — Protection des Travailleurs, Hygiène, Maternité	91
CHAPITRE III. — Organisation du Travail	95
CHAPITRE IV. — Statut du Délégué ouvrier	103
CHAPITRE V. — Echelle mobile et Augmentation des Salaires	111
CHAPITRE VI. — Embauchage et Licenciement	117
CHAPITRE VII. — Réintégration	125
CHAPITRE VIII. — Sanctions	133
CHAPITRE IX. — Applications diverses	137

